المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة أم القرى ـ كلية التربية

قسم الإدارة التربوية والتخطيط



الثقافة التنظيمية للجامعات السعودية كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية

(دراسة حالة على جامعة أم القرى)

إعداد الطالب:

نائف بن سراج النجيبي الهذلي

٤٣٢٧٠٠٤٢

إشراف

أ.د / هاشم بن بكر حريري

أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى

متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية التخطيط

للعام ١٤٣٦ـ ١٤٣٧هـ

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : الثقافة التنظيمية للجامعات السعودية كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية (دراسة حالة على جامعة أم القرى)

اسم الباحث : نائف بن سراج النجيبي الهذلي **اسم المشرف : أ.د: هاشم بن بكر حريري**

الدرجة العلمية : الدكتوراة في الادارة التربوية والتخطيط للعام الدراسي (١٤٣٦ - ١٤٣٧ هـ) ، مكة المكرمة ، جامعة ام القرى ، كلية التربية ، قسم الادارة التربوية والتخطيط بمكة المكرمة .

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى ، كما هدفت إلى التعرف على أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة ، بالإضافة إلى بناء تصور مقترح للثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى .

منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وأدتها والأساليب الإحصائية المستخدمة : استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، حيث بلغ مجتمع الدراسة (٤٥٩٢) عضو هيئة تدريس في جامعة أم القرى بمكة المكرمة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة (العينة العشوائية البسيطة)، والتي تبلغ (٦٥٠) عضو هيئة تدريس وبنسبة مئوية أكبر من (١٤٪) من مجتمع الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٣٥/١٤٣٦هـ، أما أداة الدراسة : فاستُخدمت الاستبانة كأداة للدراسة .

نتائج الدراسة : أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (متوسطة)، كما أظهرت النتائج أن درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (عالية جدا)، و أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولجميع المجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)،كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية ولجميع المجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الدرجة الكلية)لصالح الدرجة العملية استاذ ،ووجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة ولصالح عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري وللمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)،ووجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث وللمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، و وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية وللمجالات (المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية) لصالح الدرجة العملية استاذ ،و عدم وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة وللمجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الدرجة الكلية)،و وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) لمتوسطات استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية، ولصالح الأهمية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، وعلى الدرجة الكلية).

توصيات الدراسة : وبناء على نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة بناء ثقافة تنظيمية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية -و تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية لجامعة أم القرى والاتفاق عليه -. ووضع خطة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى وإدراجها ضمن الخطة الاستراتيجية للجامعة- وتكوين فريق عمل لدراسة وتقييم واقع المسؤولية الاجتماعية بالجامعة - وتحديد المتطلبات القانونية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية - وتحديد أصحاب المصلحة .

Abstract

***Title of the Study**: The Organizational Culture of Saudi Universities as an Introduction to Achieve Social Responsibility (Case Study applied on Umm Al-Qura University)*

***Reseracher**:Naiaf siraj AL-Hzali* ***Supervisor:** Prof. Hashim Bakr Hariri*

***Scientific Degree**: Doctorate degree in educational administration & planning for Academic year (1436/1437) Umm Al-Qura University, Faculty of Education, Department of educational Administration & planning Makkah Al-mukarramah.*

***Aims of the study**: The study aimed to identify the reality of practicing the organizational culture that supports the achievement of social responsibility at Umm Al-Qura University. Also, it aims to identify the requirements of organizational culture that support the social responsibility, as well as developing a vision for achieving the social responsibility of Umm Al-Qura University.*

***Approach, Community, Sample, tools and statically methods of the Study**: The researcher used the survey descriptive method. The sample of the study consisted of (4592) faculty member from Umm Al-Qura university at Holy Makkah. A sample was selected randomly, which consisted of ((650)) faculty member and with rate of ((14%)) from the study staple in the second semester of the academic year 1435/1436 H. As for the study tool, it is represented in a questionnaire, which was distributed with two methods; the first is electronic questionnaire via email, and the second is written. As for the used statistical methods, the researcher used repetitions, percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficient, T-test and ANOVA.*

***Results of the study:** The results showed that the practice degree of the organizational culture that supports the achievement of social responsibility at Umm Al-Qura University, from the perspective of the study sample in the (Administrative, educational, cognitive and social) domains, was in average. Also, the study results showed that the importance degree of the organizational culture that supports the achievement of social responsibility at Umm Al-Qura University, from the perspective of the study sample in the (Administrative, educational, cognitive and social) domains, was (Very High). Furthermore, there are statically significance difference at (α =0.05) level among the responses of the study sample towards the practice of organizational culture that supports the achievement of social responsibility according to the variable of sex. The results were in favor of females for all domains (the (Administrative, educational, cognitive and social). There are statically significance differences at (α =0.05) level among the responses of the study sample towards the practice of organizational culture that supports the achievement of social responsibility according to the variable of academic qualification for all domains (the (Administrative, educational, cognitive and social). There are statically significance difference at (α =0.05) level among the responses of the study sample towards the practice of organizational culture that supports the achievement of social responsibility according to the variable of job title. The differences were in favor of faculty member assigned to do administrative work, and for all domains (administrative, educational, social and the total degree). Moreover, There are statically significance differences at (α ≥ 0.05) level among the responses of the study sample towards the practice of organizational culture that supports the achievement of social responsibility according to the variable of academic qualification for all domains (the (Administrative, educational, cognitive and social). There are no statically significance difference at (α =0.05) level among the responses of the study sample towards the practice of organizational culture that supports the achievement of social responsibility according to the variable of job title. There are no statically significance difference at (α =0.05) level for the responses of the study sample among the means of practice and the means of importance degree of organizational culture that supports the achievement of social responsibility. The results were in favorer of the importance, and for all domains of the study (Administrative, educational, cognitive, social and the total degree).*

***Recommendation of the Study**: According to the study results, researcher recommended developing organizational culture believes in social responsibility. Furthermore, he recommended specifying the concept of social responsibility of Umm Al-Qura University, putting plan for the social responsibility of Umm Al-Qura University, creating staff for studying and evaluating the reality of social responsibility at Umm Al-Qura University, as well as determining of the legal requirements of social responsibility application and determine of the Stakeholders.*

وَمَا تَوْفِيقِيٓ إِلَّا بِٱللَّهِ
عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ

سورة هود ، الآية (٨٨)

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي رحمه الله واسكنه فسيح جناته

كما اهديه إلى والدتي وإخواني وزوجتي وأبنائي الذين أعانوني على إتمام هذا العمل

الذي اسأل الله أن يكون خالصا لوجهه الكريم

وأخيرا اهديه إلى هذه الجامعة العريقة جامعة أم القرى التي نهلت من نبعها

طوال فترة تحصيلي العلمي من البكالوريوس وحتى مرحلة الدكتوراه فكان لزاما

علي أن اقدم ولو شيء بسيط كنوع من رد الجميل لهذا الصرح الشامخ



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، حمدا يوافي نعمه ، ويكافئ مزيده ، والشكر لله على ما وهبني من صبر وهدى، وتوفيق تخطيت به الصعاب لإنجاز هذا العمل. والصلاة والسلام على الرسول القائل: ((من لم يشكر القليل لم يشكر الكثير ، ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله)) (ابن حنبل ، ١٣٧٧: ج ٤ : ٢٧٨).

في البداية يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل لجامعة ام القرى ممثلة في مديرها ووكلائها ، وكلية التربية ممثلة في قسم الادارة التربوية والتخطيط على وجه الخصوص الذي اتاح لي الفرصة لاكمال مسيرتي التعليمية ،وجميع اعضاء هيئة التدريس بقسم الادارة التربوية والتخطيط .

كما اتقدم بوافر الشكر والتقدير والامتنان إلى أستاذي الفاضل سعادة الأستاذ الدكتور: هاشم بن بكر حريري ،المشرف على هذه الرسالة ، و الذي جاد لي بوقته وفكره وجهده وأضاء لي الطريق للبحث بإرشاداته وتوجيهاته الصائبة ، كما كان لسعه صدره وعلمه ، وسمو خلقه وأسلوبه المتميز في متابعة الرسالة اكبر الأثر في ظهورها بهذه الصورة ، اسأل الله العلي القدير أن يكتب ذلك في موازين حسناته وان يجازيه عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من سعادة الدكتور : محمد بن معيض الوذيناني، وسعادة الدكتور : خالد بن محمد العصيمي، لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الدراسة وإبداء آرائهما السديدة وملحوظاتهما القيمة، كما لايفوتني في هذا المقام ان اخص بالشكر كلا من الدكتور عبدالله بن احمد الزهراني رئيس قسم الادارة التربوية والتخطيط، والدكتور رامي الشقران المشرف الاكاديمي بالقسم والاستاذ عبدالرحمن الاسمري على مدهم يد العون لكل طالب من طلاب القسم وتذليل جميع العقبات والصعاب التي تعيق مسيرتهم التعليمية .

ولا انسى أيضا أن اشكر كل من أسهم معي بعلم ، أو ذلل لي عقبة أو أنار لي طريقا ، في سبيل خروج عملي هذا إلى حيز الوجود ، وعلى رأسهم سعادة الأستاذ الدكتور : سلطان عبدالمقصود بخاري، والدكتور عبدالعزيز الطلحي ،والدكتور عبدالله العامري ،والاستاذ علي سعد ال محرز الاسمري وزملاء الدراسة كلا من (خالد عسيري ، على السوادي ، سالم القرني ، سلطان الشهري ، منصور الحميدي ، محمد القرشي) فجزاهم الله جميعا خير الجزاء ، وأثابهم على ما قدموا .

واخيرا أسأله سبحانه أن يجعل عملي كله صالحا مقبولا خالصا لوجهه الكريم ، وان يجعلني ممن تعلم العلم وعلمه وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

قائمة المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الملاحق

الفصل الأول:

المدخل إلى الدراسة

- المقدمة.
- مشكلة الدراسة .
- أسئلة الدراسة .
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة .
- مصطلحات الدراسة .

بسم الله الرحمن الرحيم

الفصل الأول: المدخل إلى الدراسة

المقدمة :

تعتبر قضية المسؤولية الاجتماعية إحدى أهم القضايا الجديرة بالبحث والاهتمام، حيث إنها تعد تنمية لجانب من جوانب الوجود الاجتماعي التي يحتاج إليها الفرد للحماية والوقاية والعلاج من بعض ظواهر اللامبالاة وافتقاد الهوية وعدم تحمل المسؤولية والكثير من المظاهر السلبية التي تعيق عملية التنمية (العمري، ٢٠٠٧).

فالجامعة شريك استراتيجي لأي مجتمع بل يقع على عاتقها مسؤولية اجتماعية تجاه مجتمعاتها التي تنتمي إليها اكثر من أي منظمة أخرى فالرسالة العلمية والمعرفية التي تقوم بها الجامعة والمتمثلة في البحث العلمي والتعليم المتميز وخدمة المجتمع هي أدوار أساسية تقوم بها الجامعة ،إلا أن دور الجامعة لم يعد مقتصرا على ممارسة هذه الأدوار بالشكل التقليدي المتعارف عليه فقط بل تعداه إلى ما هو ابعد من ذلك.

لقد أشار باهي (١٤٣٤ : ٤٥) إلى أن المسؤولية الاجتماعية في التعليم العالي تتمثل في "مسؤولية الجامعة في ممارسة مجموعة من المبادئ والقيم من خلال وظائفها الأساسية (التدريس والبحث والشراكة المجتمعية)، وتشتمل هذه المبادئ على الالتزام بالمساواة والحقيقة والتميز ودعم العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة ودعم حقوق الإنسان".

كما أن تعقد الحياة الإنسانية والتغيرات الثقافية والاجتماعية والتحديات المعاصرة قد زادت من الضغوط والأعباء التربوية والتعليمية على كافة المؤسسات التعليمية بوجه عام والجامعات على وجه الخصوص باعتبارها إحدى المؤسسات الاجتماعية التي ترتبط بشكل مباشر بقضايا المجتمع ومشكلاته، وتؤثر وتتأثر بالأحداث والتغيرات المعاصرة في شتى مجالات الحياة، وبالتالي أصبحت الجامعة في خضم هذه الأحداث بحاجة إلى مواكبة التغيرات وتأدية الدور المناط بها، ويعد تحمل المسؤولية من أهم الصفات الاجتماعية التي لا يمكن تنميتها إلا عن طريق الممارسة ،

فعلى الجامعة أن تنمي لدى المجتمع الجامعي برمته الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية نحو أنفسهم ونحو المجتمع والوطن، إلى جانب دورها في مساعدة الأفراد على ممارسة الأنشطة المختلفة في ضوء هذا المفهوم (الشرعي،٢٠٠٧ : ١٠). فالجامعات اصبح على عاتقها دور كبير في ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال تعميق ممارسات الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وتحفيز العاملين لتحويلها من مجرد فكر إلى ممارسة في نفوس العاملين والطلبة حيث تعد الجامعة من أهم المؤسسات التي يناط بها مجموعة من الأهداف التي تندرج تحت وظائفها الرئيسية وهي (التعليم، والبحث العلمي، بالإضافة إلى خدمة المجتمع. (السمادوني وأحمد ، ٢٠٠٥ : ١٩).

وباعتبار الجامعة مؤسسة تعليمية فإن تطبيقها لبرامج المسؤولية الاجتماعية والتي تتمثل بمبادرات تقوم بها المؤسسة لدمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في أعمالها بالاتفاق مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي، يساهم في تطوير الجامعات والنهوض بمستوياتها ومخرجاتها، حيث إن تطبيق مثل هذه البرامج يحسن البنية التحتية للجامعة كما يعمل على تحسين جودة المواد التعليمية للطلاب والمدرسين، وتسهم برامج المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير في تطوير الجامعة (Ismail et al., 2014:325).

ومن جهة أخرى فإن كل منظمة لها هويتها وثقافتها التنظيمية التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى والتي تمكنها من تحقيق مركز تنافسي متقدم بين المنظمات الأخرى، و هذه الثقافة بلا شك تؤثر على أفكار وسلوكيات وتفكير منسوبيها ، وتمكنها من بناء ثقافة تنظيمية قوية من خلال ما تملكه من مصادر تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، فالجامعات أشبه ما تكون بمصانع فكرية تتشكل فيها الهوية الثقافية والعلمية والحضارية لأي مجتمع من المجتمعات حيث أنها تستقبل وتخرج في كل عام أعداد كثيرة من الطلاب يتعلمون فيها العديد من القيم والمبادئ والمهارات والمعارف التي يستخدمونها فيما بعد في حياتهم العلمية والاجتماعية، لذلك فإن هذا الأمر يستدعي التأكد من طبيعة ونوعية مساهمة مؤسسات التعليم العالي في تشكيل تلك الهوية من خلال الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية فيها وضمان تحقيق المسؤولية الاجتماعية التي ينبغي أن تقوم بها الجامعات وذلك من خلال علاقتها المباشرة بالمجتمع.

ومما سبق يمكن استنتاج أن تطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية في الجامعة له أهميته من عدة نواحي، مما أوجب ضرورة العناية بما يكفل تحقيق المسؤولية الاجتماعية فيها، ومن هذا المنطلق تركز الدراسة الحالية على الثقافة التنظيمية للجامعات السعودية كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية.

مشكلة الدراسة :

لقد إهتمت المملكة العربية السعودية بتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال التزامها بمبدأ التكافل الاجتماعي الذي يعد من المبادئ الأساسية التي حثت عليها الشريعة الإسلامية السمحاء، مما جعل التكافل الاجتماعي من أهم المقاصد العامة التي تحقق مصلحة الجماعة وتماسكها والأخوة الإنسانية الشاملة. وقد عملت المملكة على تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تفعيل برامج التنمية المستدامة، بأن تستهدف برامج المسؤولية الاجتماعية تكوين المواطن المنتج الذي يعتمد على قدراته (الحارثي، ٢٠٠٩ : ٧).

كما تعتبر المسؤولية الاجتماعية قضية تربوية واجتماعية وأخلاقية ودينية وقيمية تستدعي الاهتمام بها وتنميتها عند الفئة التي تمثل قادة المستقبل في مختلف القطاعات، حيث تمثل الجامعات قطاعاً عريضاً وواسعاً من المجتمع، ونتيجة للتغيرات والتبدل السريع الذي يشهده العالم تأثرت الجامعات وكافة المؤسسات التعليمية بهذه التغيرات، واختلط فيها ما هو إيجابي وما هو سلبي وسادت اعتقادات خاطئة؛ مما أدى إلى تدني مستوى المسؤولية الاجتماعية، وسيادة بعض الاتجاهات العدائية نحو الجامعة أو البيئة (قاسم، ٢٠٠٨ : ٣٠).

لذلك فإن هذا الأمر يستدعي التأكد من طبيعة ونوعية مساهمة مؤسسات التعليم العالي في تشكيل تلك الهوية من خلال الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية فيها وضمان تحقيق المسؤولية الاجتماعية التي ينبغي أن تقوم بها الجامعات وذلك من خلال علاقتها المباشرة بالمجتمع.

وقد ذكر شاهين (٢٠١١ : ٦٤) انه لأداء المسؤولية الاجتماعية للجامعات بطريقة فاعلة لابد من التعامل مع أربعة محاور وهي :

١ ـ التنظيم : وذلك من خلال تنظيم حياة جامعية مسؤولة عن المجتمع والبيئة ٠

٢ ـ التعليم : بتحضير الطلبة للمواطنة المسؤولة لتحقيق التنمية مستدامة .

٣ ـ المعرفة : من خلال النشاطات العملية والتثقيفية والقيام بدورها في البحث العلمي ونشر المعرفة في المجتمع ٠

٤ ـ الشراكة المجتمعية : من خلال المشاركة في التجمعات المجتمعية للتعلم المتبادل من اجل التطوير .

وهذه مواضيع بلا شك لا يمكن تحقيقها إلا من خلال ثقافة تنظيمية تتشكل من خلالها الممارسات الإدارية والسلوكية والعلاقات التي يجب مراعاتها والاسترشاد بها فهي اطار فكري يوجه أفراد المنظمة وينظم أعمالهم وعلاقاتهم داخل المنظمة وخارجها فهي تحدد لهم السلوك الوظيفي المتوقع منهم وتحدد لهم شكل العلاقة الواجب الالتزام بها بين بعضهم البعض وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها مثل مستويات الأداء ومنهجيتهم في حل المشكلات والتعامل معها ٠

مما سبق يمكن القول بأن السبب الذي يجعل للمسؤولية الاجتماعية قيمة اجتماعية كبيرة هو كونها تؤدي إلى تغيير القيم والممارسات في المجتمع وتسهم في خلق ثقافة جديدة وتباشر في نشر ثقافة التنمية المستدامة وهذا الأمر لا يتأتى بين عشية وضحاها بل لابد من ثقافة تنظيمية داعمة لهذا التوجه ، لذا لمس الباحث ضرورة تسليط الضوء عليها وكيفية تحقيقها من خلال بناء ثقافة تنظيمية تساعد على تحقيق المسؤولية الاجتماعية وبما أن الجامعة شديدة التأثير والتأثر بالمتغيرات المحلية و العالمية المحيطة، وتمتلك ثقافات خاصة بها تميزها عن غيرها فلا بد من استطلاع دور هذه الثقافة التنظيمية للجامعات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية وبناء عليه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل التالي :

ما الثقافة التنظيمية بجامعة أم القرى الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية؟

أسئلة الدراسة :

في ضوء مشكلة الدراسة، فإن هذا البحث سيحاول الإجابة عن السؤال الرئيس التالي : **ما الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في جامعة أم القرى ؟**

وللإجابة على هذا السؤال يتعين الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية (القيم ،الأفكار ،والاعراف،والتوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي) ؟

٢. ما درجة أهمية الثقافة التنظيمية (القيم ، الأفكار ، الأعراف ، التوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي) ؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير (الجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة) ؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير (الجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة) ؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، والدرجة الكلية)؟

٦. ما لتصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى ؟

أهداف الدراسة :

إن الثقافة التنظيمية كما أكدت العديد من الدراسات لها دور مهم وبارز ومؤثر على أداء وإنجاز الجماعات والأفراد للأعمال المناطة بهم بكفاءة وفاعلية عالية، حيث تسهم الثقافة التنظيمية بخلق ضغوط على الأفراد العاملين بالمنظمة للتفكير والتصرف بطريقة تتناسب وتتلاءم مع الثقافة السائدة بالمنظمة ، فالثقافة التنظيمية المتميزة تساعد في خلق الالتزام بين العاملين في المنظمة كمرشد للسلوك الملائم وتعزز من استقرار المنظمة كنظام اجتماعي كما أنها تعمل كإطار مرجعي لاستخدامه لإعطاء معنى لنشاطات المنشأة (قاري، ٢٠٠٥). ومن جهة أخرى فان المسؤولية الاجتماعية تعتبر حاجة ومطلب مهم في عملية إعداد الأفراد في جميع المجتمعات فهي تجعلهم يتصرفون بشكل اكثر مسؤولية تجاه الجماعة التي ينتمون إليها أو إلى المجتمع الذي يعيشون فيه ، حيث أن الارتقاء والتقدم الحضاري هو مطلب ملح لدى جميع المجتمعات وهذا يتطلب ادراك ووعي الفرد بمسؤولياته الاجتماعية ، كما أنها تعمل على استقرار حياة الأفراد والمجتمعات حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الاعتداء حيث يقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه.

لذلك فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في "**التعرف على الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في جامعة أم القرى**"، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى، في المجال (الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)
٢. التعرف على درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى، في المجال (الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)
٣. التعرف على الفروق بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى تعزى إلى (الجنس، الدرجة العلمية ، الوظيفة).

٤. التعرف على الفروق بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى تعزى إلى (الجنس ، الدرجة العلمية ، الوظيفة).
٥. بناء تصور مقترح للثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة الأولى ـ على حد علم الباحث ـ التي تحاول أن تسلط الضوء على أهمية الثقافة التنظيمية في تنمية وتعزيز مبدأ المسؤولية الاجتماعية بالجامعات عموما وبجامعة أم القرى على وجه الخصوص حيث تحاول التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للجامعة ، كون أن الثقافة التنظيمية هي التي تتشكل من خلالها الممارسات الإدارية والسلوكية والعلاقات التي يجب مراعاتها والاسترشاد بها نحو تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

لقد جاء المؤتمر الدولي الرابع للتعليم العالي والمنعقد بمدينة الرياض في العام ١٤٣٤ هجرية ، والذي كان موضوعه الرئيس مناقشة واقع المسؤولية الاجتماعية للجامعات ليؤكد على أهمية دور الجامعات في القيام بمسؤوليتها الاجتماعية . لذا رأى الباحث ضرورة دراسة دور الجامعة في دعم وتوجيه مفهوم المسؤولية الاجتماعية ورفع الوعي بها وممارستها سواء داخل أسوار الجامعة أو خارجها من خلال ثقافتها التنظيمية التي تمارس بها وظائفها الأساسية والمتمثلة في التعليم والبحث العلمي والخدمة الاجتماعية.

إن هذه الدراسة تحاول التأكيد على عدد من الاعتبارات، التي يمكن أن تشكل مرتكزات أو معايير أساسية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية، وخاصة بين الجامعة والمجتمع الذي تعيش فيه ، وذلك من خلال الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، من خلال بناء تصور مقترح للثقافة التنظيمية يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومن ذلك قيام الجامعة باحترام البيئة الداخلية لها (العاملين)، والبيئة الخارجية التي يعمل في محيطها (المجتمع الذي تنتمي إليه)، وتوفير الدعم والمساندة اللازمة للمجتمع للنهوض بمستواه

الاجتماعي والحضاري، وكذلك حمايته ، من خلال توفير المنتج والقيام بالمبادرات وتقديم البرامج التي تخدمه، وتوفير القدرة والالتزام للنهوض به والمضي به قدما لتحقيق التنمية المستدامة.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في أنها تسلط الضوء على واقع المسؤولية الاجتماعية بالجامعات السعودية وذلك من خلال دراسة هذا الواقع بجامعة أم القرى حيث تحاول التعرف على مدى ممارسه جامعة أم القرى لهذه المسؤولية ورعايتها وكذلك التأكيد على أهمية المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الشراكة الفعالة بين القطاع الحكومي ممثلا في جامعة أم القرى والمجتمع الذي تعيش فيه هذه الجامعة والتي بدورها تنهض به وتلبي احتياجاته وسوف يتناول الباحث من خلال هذه الدراسة دور الجامعة في دعم وتوجيه مفهوم المسؤولية الاجتماعية ورفع الوعي بها وممارستها سواء مع موظفيها في الداخل أو خارج أسوارها من خلال ثقافتها التنظيمية وذلك من خلال تسخير إمكانياتها لخدمة المجتمع الذي تعيش فيه وكذلك بناء تصور مقترح للثقافة التنظيمية الداعمة التي تحقق المسؤولية الاجتماعية ، ليس هذا فحسب بل إنها هذه الدراسة أيضا كغيرها من الدراسات لها أهمية نظرية وأهمية تطبيقية حيث تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى جانبين رئيسين هما: أهمية نظرية وأهمية تطبيقية، و يمكن تخليصهما كما يلي :

أولا : الأهمية النظرية للدراسة

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة مما يلي :

١. - إثراء الأدب النظري المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للجامعات والثقافة التنظيمية في الجامعات.
٢. - تتناول احدى الجوانب المهمة للجامعة والتي تتمثل في مسؤولية الجامعة وواجباتها نحو المجتمع الذي تنتمي إليه.
٣. - تعرض الدراسة الدور الواجب أن تمارسه الجامعة في مجتمعها.
٤. - كما تبين هذه الدراسة واقع المسؤولية الاجتماعية للجامعة.
٥. - استعراض عدد من التجارب الدولية للجامعات في مجال المسؤولية الاجتماعية.

٦. . بناء تصور مقترح للثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى.

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية استغلال نتائجها من قبل كل من:

١. مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، إذ تساعد هذه الدراسة على التعرف على واقع الثقافة التنظيمية لجامعة أم القرى الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية.

٢. أصحاب القرار : حيث من الممكن أن يتبنى أصحاب القرار في مؤسسات التعليم العالي لنتائج هذه الدراسة، خصوصا عند وضع الخطط والاستراتيجيات الكفيلة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التعليمية بوجه عام وبالجامعات بوجه خاص.

٣. الباحثين والمهتمين في هذا المجال ويتم ذلك من خلال الاستفادة من أدوات الدراسة والأدب النظري الذي تضمنته

حدود الدراسة :

١. **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة في البحث على موضوع الثقافة التنظيمية بمكوناتها (القيم التنظيمية ، الافكار التنظيمية ، الاعراف التنظيمية ، التوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى بمجالاتها (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)
٢. **الحد المكاني:** اقتصرت هذه الدراسة على جامعة أم القرى بمكة المكرمة ممثلة في كلياتها وأقسامها العلمية.
٣. **الحد البشري :** اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة (استاذ، استاذ مشارك ، استاذ مساعد ، اخرى (محاضر ، معيد)).
٤. **الحد الزماني:** تم تطبيق الدراسة وجمع البيانات المتعلقة بها في العام الدراسي ١٤٣٦ هجري.

مصطلحات الدراسة:

١ . المسؤولية الاجتماعية : هي مسؤولية الجامعة عن ممارسة مجموعة من المبادئ والقيم من خلال وظائفها الأساسية من تدريس وبحث ومشاركة مجتمعية. وتشتمل هذه المبادئ والقيم على الالتزام بالمساواة والحقيقة والتميز، ودعم العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.(باهي : ٢٠١٣)

- **ويعرف الباحث المسؤولية الاجتماعية إجرائيا كالتالي :** هي التزام الجامعة من خلال وظائفها الرئيسية والمتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في تحسين نوعية الحياة لموظفيها وطلبتها والمجتمع المحلي والمجتمع باكمله من خلال مجالات المسؤولية الاجتماعية والتي حددها الباحث في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

٢ . مجالات المسؤولية الاجتماعية : (الشمري ٢٠١٤ م، باهي١٤٣٤ هـ، شاهين٢٠١١)

أ. المجال الإداري : الممارسات الإدارية بالجامعة من حيث وضع الخطط والنظم والسياسات التي تدعم المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها .

ب. المجال التعليمي: ربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع التعليمية والثقافية والتنموية وتوظيف التعليم لتلبية حاجات الفرد والمجتمع وذلك من خلال مساهمة الجامعة في استحداث أساليب وأدوات تساهم في الحصول على المعرفة التي يحتاجها الفرد والمجتمع وذلك من خلال ما تقدمه الجامعة من إمكانيات وخبرات للتعليم والتدريب المستمر .

ج. المجال المعرفي (البحث العلمي): تحديد مسارات بحثية تعني بالمجتمع الذي تنمي إليه وذلك من خلال ربط البحوث العلمية بواقع المجتمع وقضاياه المختلفة .

د. المجال الاجتماعي: المشاركة بفاعلية للمجتمع الذي تنتمي إليه وتصميم الأنشطة و البرامج التي تسد احتياج المجتمع في مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصحية وغيرها من الجوانب الأخرى .

٣ . **الثقافة التنظيمية:** تعرف على أنها منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة و الفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين و العملاء و الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام،والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفاف حولها أعضاء التنظيم (الكردي، ٢٠١١: ١٥).

- **ويعرف الباحث الثقافة التنظيمية إجرائيا كالتالي :** أنها تلك الثقافة التي تتكون من القيم التنظيمية والأفكار التنظيمية (المعتقدات) والأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية والتي تتشكل من خلالها الثقافة التنظيمية للجامعة ومن ثم تساهم بدورها في تحقيق نوع من المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها من خلال تحقيق مبدأ المسؤولية في المجال الإداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي.

٤ . **مكونات الثقافة التنظيمية :** (العميان : ٢٠٠٥ ، المدهون والجزراوي : ١٩٩٥)

أ. **القيم التنظيمية :** هي القيم الموجهه لسلوك الافراد داخل الجامعة سواء في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين ، الاهتمام بإدارة الوقت الاهتمام بالأداء احترام الأخرين ٠

ب. **الأفكار التنظيمية:** هي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة العمل الواحدة يعتقدون بها ويسعون لتطبيقها في بيئة العمل لأنها تتعلق بكيفية إنجاز العمل والقيام بالمهمات الموكلة لهم داخل المنظمة .

ج. **الأعراف االتنظيمية:** هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مقيدة للمنظمة.

د. **التوقعات التنظيمية :** هي التوقعات التي يتوقعها الفرد والمجتمع من الجامعة ٠

الفصل الثاني :

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري

- المبحث الأول: الثقافة التنظيمية.

المبحث الثاني : المسؤولية الاجتماعية.

- المبحث الثالث : تجارب عدد من الجامعات العالمية في المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً : الدراسات السابقة :

- دراسات تناولت المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية .

- دراسات تناولت الثقافة التنظيمية .

- دراسات تناولت المسؤولية الاجتماعية .

الفصل الثاني

الاطار لنظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية (Organization Culture)

تمهيد :

إن الثقافة تعتبر وسيلة للتعبير عن تطلعات الشعوب وآرائها فهي تمثل الإرث الحضاري الذي يتفق مع الفطرة الإنسانية، وهي تسهم بتحديد سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم لتحدد طريقة عيشهم معا في جماعات بما يكفل تنظيم أعمالهم في كافة التجمعات والتنظيمات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية، فتصرفات الأفراد واتجاهاتهم وميولهم وسلوكياتهم لا تتولد من فراغ فكري يعيشونه، إنما هو ناتج السلوك المجتمعي الإيجابي والسلبي، حيث تتجمع القيم والمفاهيم والسلوكيات ، والرموز الفكرية التي يسلكها الأفراد فهي اللبنة الأساسية في تكوين المجتمع ومؤسساته (Rijamampianina 1996: 125).

وقد ظهر في بداية ثمانينيات القرن الماضي ما سميَّ بالمدخل الثقافي وفحوى هذا المدخل إن لكل منظمة ثقافة خاصة بها، حيث تتكون هذه الثقافة من الجوانب الملموسة للمنظمة من القيم والمعتقدات، ثم الافتراضات الأساسية التي يكوّنها الأفراد حول منظماتهم وبيئتها الخارجية. فالجوانب الملموسة، أو المرئية، أو المشاهدة في المنظمة هي من صنع الإنسان وهي من أكثر المستويات رؤيةً ويستطيع الفرد مشاهدتها، أو لمسها بنفسه وتعرضها المنظمة بوعي أو بدون وعي، وتوجد ضمن بيئة المنظمة المادية المحيطة مثل: تصميم المبنى، والمكاتب والممارسات، والأنماط، والحقائق المصنعة ...الخ. وهذا الجانب مرئي ولكنه لا يعبر بشكل دقيق عن ثقافة المنظمة (Seymen 2006: 300).

وبما انه لكل منظمة ثقافتها التنظيمية الخاصة بها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى والتي تتشكل من خلالها هويتها وثقافتها التنظيمية التي تمكنها من تحقيق مركز تنافسي متقدم بين المنظمات الأخرى، وهذه الثقافة بلا شك تؤثر على أفكار وسلوكيات وتفكير منسوبيها، لذلك سيتم التطرق إلى مفهوم الثقافة

التنظيمية بشيء من التفصيل حيث سيقوم الباحث بالتعريف بمفهوم الثقافة التنظيمية وذلك من خلال التعرف على تعريفها وخصائصها ومميزاتها وتطور استعمالها وغيرها من الأمور ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية .

تعريف الثقافة التنظيمية :

من الملاحظ أن الكثير من المفاهيم والمصطلحات الإدارية، قد اشتقت من بيئة غير إدارية ، أو من حقول معرفية أخرى مثل: مصطلح الضغوط (Stress) الذي اشتق من علم النفس، وأخرى كالاستراتيجية (strategy) التي دخلت علم الإدارة من العلوم العسكرية، ومفهوم القوة (Power) من السلوك السياسي والاحتراق النفسي(Burnout) وضغوط العمل وعدم الرضا والتوتر ....الخ ، كلها من حقل علم السلوك (عبد اللطيف، وجودة ، ٢٠١٠: ٣٠). وهكذا الحال بالنسبة للثقافة التنظيمية، فقد تطورت بتطور علم الإدارة والتنظيم، وأخذت الكثير من أبعادها تشتق من البيئة المحيطة بها. فمع مرور الوقت وتعدد البحوث والدراسات والظواهر والتغيرات تم الاهتمام بالثقافة التنظيمية بادئ الأمر في بداية الثلاثينات عندما تمت الإشارة إليها بوجود العلاقات الإنسانية بجامعة شيكاغو عام ١٩٣٤، وبعد دراسات هاو ثورن (Hawthorn)، وقيام التون مايو بدراسته للعلاقات الإنسانية وتحليل برنارد (Barnard) للكيان التنظيمي في كتابه الشهير وظائف الرؤساء(الليثي، ٢٠٠٨: ٢٣).

وقد اعتمد المحللون والباحثون على مفهوم الثقافة للتركيز على استطلاع ظواهر تنظيمية داخل المجتمع لتوضيح: أساليب وأنماط السلوك التنظيمي، مستوى أو درجة الاستقرار في سلوك الجماعات وسلوك المنظمة ككل، وقد أدى التباين في أداء المنظمات من مكان لآخر ومن بيئة إلى أخرى إلى بروز مفهوم ثقافة المنظمة، فبرزت الحاجة لوجود مفهوم إداري محدد يتم استخدامه في التمييز بين المنظمات حتى داخل المجتمع الواحد (السواط والعتيبي ، ١٩٩٨ : ٥٦). ومن اهم وابرز التعاريف التي تناولت الثقافة التنظيمية ما يلي :

عرفها هيجان (١٩٩٢ : ١٢) أنها تعبير عن القيم التي يؤمن بها الأفراد في المنظمة ، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الإنسانية الملموسة من المنظمة في سلوك الأفراد ٠

في حين عرف جيبسون (Gibson:1994:62) الثقافة التنظيمية بأنها : تعني شيئا مشابها لثقافة المجتمع ، فهي خليط مكون من قيم واعتقادات ومدركات وافتراضات و قواعد ومعايير صنعها الإنسان نفسه ، وهي التي تعطي المنظمة شخصيتها ومناخها كما أنها تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد .

آما Kossen فعرفها بأنها" مجموعة القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة رؤساء ومرؤوسون من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة." (المدهون،والجزراوي ١٩٩٥ : ٤٠٠) ، وعرفها العديلي (١٩٩٥ : ٤٤٤) أنها عبارة عن " : مجموعة القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد وسلوك الأفراد العاملين في المنظمة ، كما أنها تعني الأنماط والتكوينات والممارسات التي تحدث أثناء العمل ، وقد تكون نتيجة للأفراد أنفسهم أو نتيجة للأنظمة والقوانين والأعراف والإجراءات التي يحددها المجتمع ذاته أو المنظمة نفسها"

ويشير المدهون والجزراوي(١٩٩٥: ٣٩٧) إلى انه بالرغم من هذه الفروقات في تعاريف الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك اتفاقًا يذهب إلى أنها كأحد عناصر البيئة الداخلية للتنظيم هي محصلة العلاقات الاجتماعية المتكررة بين العاملين والتي تشكل أنماطًا سلوكية للنظام الاجتماعي التنظيمي، وبذلك تساهم بوحدة التنظيم وتكامله من خلال التقاء العاملين حول عناصرها المختلفة المتمثلة في القيم والمعتقدات والأعراف والمعايير والتوقعات.

وعرف ديسلر (Dessler; 1996 :P350) الثقافة التنظيمية بأنها " القيم السائدة في المنظمة وهي أكثر مكونات المنظمة أهمية وتشتمل على العديد من العناصر والمكونات المعنوية والمادية كما تشتمل على سلوك العاملين في المنظمة ومدى تعاونهم مع بعضهم البعض ، ومعايير الترقيات والجزاءات والعقوبات "

كما عرفها كلا من كروبر وزميله كلاك هون أنها "نماذج ظاهرة وكامنة في السلوك المكتسب والمتنقل من خلال الرموز والتي تكون الإنجاز المميز للجماعات الإنسانية ، والذي يظهر في شكل مصنوعات ومنتجات ، أما قلب الثقافة فيتكون من

الأفكار التقليدية المنتقاة تاريخيا ، وبخاصة ما كان متصلا منها بالقيم ، ويمكن أن نعد الأنساق الثقافية ، نتاجا للفعل من ناحية ،كما يمكن النظر إليها بوصفها شروطا محددة مقبل" (دعبس ، ١٩٩٧ : ٨١)

وعرفها أبو بكر (٢٠٠٠ : ١٣٠) بأنها" : مجموعة من المعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة ويتم الشعور بها ، ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة) "

إلا أن القريوتي (٢٠٠٠ : ٢٨٦) رأى أنها منظومة من المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي طورت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهمًا عامًا بين أعضاء التنظيم حول ماهية السلوك المتوقع من الأعضاء فيه.

وقد أوضح مايول(Maul et al,2001:306): إن مفاهيم الثقافة التنظيمية يمكن تصنيفها ضمن اربع مجموعات ، الأولى : تجد في الثقافة التنظيمية نماذج تعليمية توضح للعاملين طريقة العمل في المنظمة ، والثانية : تراها منظومة للمعتقدات والقيم وغيرها ، والثالثة : فتعدها مفهوما استراتيجيا ، أما الرابعة : فتنظر لمفهوم الثقافة التنظيمية على أنها برنامج فكري يجمع العاملين معا ٠

و عرفها أبو قحف (٢٠٠٢ : ٢٤٣) بأنها " : مجموعة القيم والمبادئ والمعايير والمعتقدات التي تحكم إطار العمل وسلوكيات الأفراد في المنظمة"

بينما ترى العطية(٢٠٠٣ : ٣٢٦) أن الثقافة التنظيمية تشير إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء، وتميز المنظمة عن المنظمات الأخرى.

أما جرينبرج و بارون فعرفا الثقافة التنظيمية بأنها " : إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم و معايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة ، و هي تتأصل على مجموعة من الخصائص التي يثمنها العاملون في المنظمة " (رفاعي ، وبسيوني ،٢٠٠٤ :٦٢٧).

كما عرفها كل من فرنش و آخرون (French et al ,2005:406) بأنها : "الفلسفات والإيديولوجيات في حين والقيم والمعتقدات المشتركة وكذلك الطموحات والآمال والاتجاهات والمعايير التي تربط الجماعة ، وكل هذه الخصائص النفسية المتشابكة توضح مدى الاتفاق والاتساق الاجتماعي سواءً كان ضمنيًا أو كان ظاهرًا ، وتتضمن أيضًا كيفية التعامل مع القرارات و المشكلات ،وتشمل كذلك المعايير السلوكية حيث أنها قواعد غير مكتوبة تصف السلوكيات والاتجاهات التي يضغط بها الأفراد أو الجماعات على أفراد وجماعات أخرى حتى يتبعوا هذه المعايير وهي قواعد تتوارثها الأجيال من خلال القصص والحكايات والطقوس التي تتبعها المنظمات "

وقد بين الدوري وآخرون (٢٠١٠ : ١٢٩) أن الثقافة التنظيمية تشير إلى معنى مشترك ، وهو إن كل منظمة تمتلك مجموعة من المعتقدات والرموز والطقوس والأساطير التي تبلورت بمرور الزمن ، وخلقت بدورها فهما مشتركا لدى أعضاء المنظمة حول الأهداف والأشياء وكيفية التصرف إزائها .

وقدم كورت ليون (Kurt Lewin) مفهوما للثقافة التنظيمية يعد اكثر شمولية حيث اعتبرها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة ، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمليه فيها ، فالثقافة شيء لا يحس ولا يشاهد ولكنه حاضر في كل مكان في المنظمة ويؤثر فيها (حريم ، ٢٠٠٦ : ٢٣٠)

وعرفها شين (Schein, 2004:16) "بأنها مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة واكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي الاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن تعليما للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها"

كما عرفها منصور (٢٠٠٧: ١٨) بأنها مجموعة الأنماط والتكوينات والممارسات التي تحدث أثناء العمل، وقد تكون نتيجة للأفراد أنفسهم أو نتيجة للأنظمة والقوانين والأعراف، والإجراءات التي يحددها المجتمع ذاته أو المنظمة نفسها، وبعبارة أخرى فهي تمثل نمط المعتقدات والقيم والطرق التي تم اكتسابها وتعلّمها من

خلال العمل طوال سنوات تاريخ المنظمة، التي تميل إلى أن تكون ظاهرة في مختلف الترتيبات المادية وفي سلوكيات العاملين بالمنظمة.

وينطوي تحت مفهوم ثقافة المنظمة العديد من المصطلحات: مثل الأخلاقيات والنواحي المادية والقيم والنماذج الاجتماعية والتكنولوجيا. وبالتالي تمثل(الثقافة التنظيمية) مجموعة من المزايا تميّز المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى، ولهذه المزايا صفة الاستمرارية النسبية، وتمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في منظمة ما، كما بينت دراسة أخرى أن الثقافة التنظيمية منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي طُورّت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء (وهيبة،٢٠١٢: ١٦).

ويتضح من خلال ما سبق سردة من تعريفات ومفاهيم للثقافة التنظيمية تعدُد تعريفاتها حسب وجهة النظر التي يتبناها الباحثون، فمنهم من عرفها من خلال العناصر المكونة لها كما جاء عند جبسون (١٩٩٤)، والعديلي (١٩٩٥)، وابوبكر (٢٠٠٠)، والقريوتي(٢٠٠٠)، ومنهم من عرفها بتأثير تلك العناصر والمكونات على سلوك العاملين كما ورد في تعريف المدهون والجزراوي (١٩٩٥) وفرنش(٢٠٠٥) والدوري (٢١٠)، ومنصور (٢٠٠٧) ، ومنهم من عرفها من خلال وظائفها كما جاء في تعريف كلا من : مايول (٢٠٠١) وكورت ليون (٢٠٠٦) وشين (٢٠٠٤)، ويستخلص الباحث من خلال التعاريف السابقة ما يلي :

١. . أنها منظومة من القيم والمعتقدات والأعراف والتقاليد والتالرموز،تنظيمية التي تتبناها المنظمة وتتخذها سياسة ومنهاجا لإنجاز مهامها وواجباتها تعطي المنظمة شخصيتها التي تميزها عن غيرها من المنضمات الأخرى .
٢. هي نماذج ظاهرة وكامنة في السلوك المكتسب والمتنقل من خلال الرموز ، والذي يظهر في شكل مصنوعات ومنتجات ،
٣. مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة ، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها ، فالثقافة شيء لا يحس ولا يشاهد ولكنه حاضر في كل مكان في المنظمة ويؤثر فيها.

وتأسيسا على ما سبق ذكره من مفاهيم للثقافة التنظيمية يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية " ماهي إلا منظومة من القيم والمعتقدات والأعراف والتقاليد والتوقعات التنظيمية التي تتبناها المنظمة وتتخذها سياسة ومنهاجا لها تسير عليه لإنجاز مهامها وواجباتها تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى ".

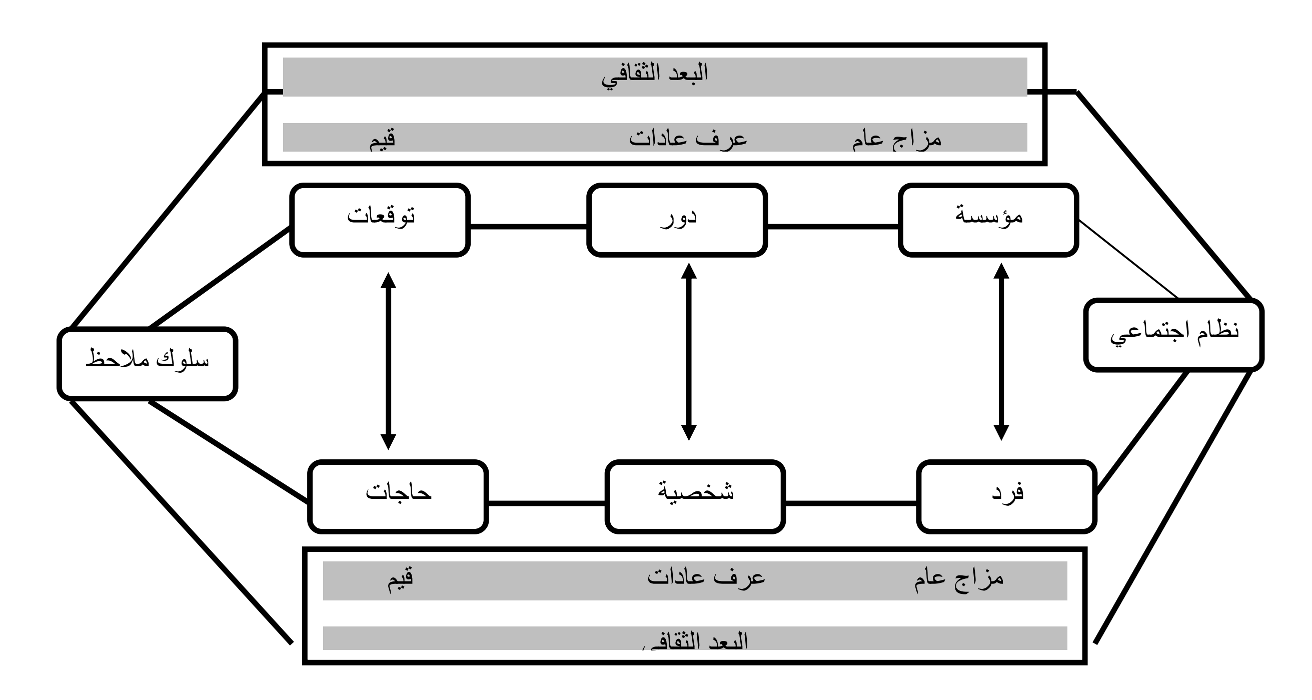
أهمية الثقافة التنظيمية:

تميزت بداية الثمانينات بحدوث تطور واضح وملحوظ في التركيز والاهتمام بموضوع ثقافة المنظمات على المستوى النظري وعلى مستوى التطبيق والبحوث ، فقد نالت عملية الثقافة عناية وأهمية كبيرة في دراسة ثقافة المنظمة، أما على مستوى البحوث والتطبيق فقد نشرت دراسات نظرية وتطبيقية متعددة حول ثقافة المنظمة إلى جانب نشر إعداد متخصصة في عدد من الدوريات العلمية التي ترتبط بثقافة المنظمات واكد الكثير من الباحثين في السلوك التنظيمي أن الثقافة التنظيمية لها دور مهم وبارز ومؤثر على أداء وإنجاز الجماعات والأفراد للأعمال المناطة بهم بكفاءة وفاعلية عالية حيث يجمع الكثير منهم في أن الثقافة التنظيمية تخلق ضغوطا على الأفراد العاملين بالمنظمة للتفكير والتصرف بطريقة تتناسب وتتلاءم مع الثقافة السائدة بالمنظمة ، فالثقافة التنظيمية المتميزة تساعد في خلق الالتزام بين العاملين في المنظمة كمرشد للسلوك الملائم وتعزز من استقرار المنظمة كنظام اجتماعي كما أنها تعمل كإطار مرجعي لاستخدامه لإعطاء معنى لنشاطات المنشأة (الصباب ، وأخرون ١٤٣١ : ٤٣٠).

ومن ابرز هؤلاء الباحثين كلا من بلايس وكيتينق (Byles and Keating,1999:P46) واللذان أكدا على أن وجود ثقافة تنظيمية متميزة يؤثر على أداء المنظمة في عدة جوانب من أهمها وابرزها : أولا: ترتيب الأولويات : فهي تساعد على تحديد تسلسل الأعمال وترتيب الأولويات من حيث الأهمية للمنظمة، ثانيا: لفت الأنظار نحو الأداء المتميز، ثالثا: تساهم في وضوح الرؤية لدى قادة المنظمة، رابعا: الثقافة التنظيمية المميزة تزيد من الولاء التنظيمي و الإحساس بالهوية والانتماء لدى منسوبي المنظمة مما يؤدي بدوره إلى زيادة مجهودات هؤلاء الموظفين المنتمين للمنظمة.

كما أن الثقافة التنظيمية تؤدي دورًا مهمًا وبارزا في التأثير على سلوك العاملين الفردي وذلك من خلال تركيزها على قيم ومعتقدات ترغب الإدارة في ترسيخها في أذهانهم لصالح العمل كالاهتمام بالعملاء ، والعمل الجماعي ، واحترام الوقت ، والإخلاص في العمل ولذلك توفر المنظمات ذات الثقافة القوية ميزات عمل مادية ومعنوية أكثر من غيرها من المنظمات الأخرى (عبداللطيف ،٢٠١٠ : ٤ ـ ٥).

ويرى الطويل (٢٠٠٦ : ٣٣٣) إن ثقافة النظام تعطي صورة عن الافتراضات والمعايير الهامة التي تقوم عليها قيمه واتجاهاته وأهدافه ، كما تبين للعاملين داخل هذا النظام الأطر المرجعية التي تبنى عليها فلسفة هذا النظام وتسير وفقها وتلتزم بها ، فلكل نظام تقاليده وممارساته وطرق التأقلم الخاصة به والتي تؤثر على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم كما يوضحه الشكل التالي :



شكل رقم (١) يوضح البعد الانثرو بولوجي لثقافة المنظمة

يتضح من الشكل رقم (١) أن للبعد الأنثروبولوجي الثقافي اثره الجلي والواضح على السلوك الملاحظ القائم على تفاعل البعدين (الاجتماعي ـ والمؤسسي) و (النفسي أو الفردي) فالمجتمع ككل بكل ما فيه من ثقافة وما طوره من معايير يحدد مؤسساته ويرسم اطر وظائفها وأدائها،فالثقافة تؤثر على تشكيل المؤسسات التي

تضمها وكذلك على أدوار هذه المؤسسات وتوقعاتها وكذلك تؤثر على الأفراد من حيث أنماط تفكيرهم واللغة التي يتحدثون بها وسلوكهم وأنشطتهم المختلفة(الطويل : ٢٠٠٦ : ٣٣٤).

ويستنتج الباحث من الشكل أعلاه بان المنظمة كنظام اجتماعي تتكون من بعدين رئيسين البعد الأول وهو البعد المؤسسي والذي يتكون من : (المؤسسة ـ الدور ـ التوقعات) وهذا البعد يتفاعل بطريقة أو بأخرى مع البعد الشخصي والذي يتكون من : (الفرد ـ الشخصية ـ الحاجات) فكل منهما يتأثر ويؤثر بالبعد الأخر مما يسفر عنه السلوك الملاحظ والذي بطبيعة الحال مرتبط بطريقة أو بأخرى بالبعد الأنثروبولوجي الثقافي والذي يحتوي على مجموعة من الأعراف والعادات التي تجتمع بدورها وتكون قيم معينة تشكل هوية المنظمة أو الثقافة التنظيمية السائدة داخل هذه المنظمة.

وضمن اطار أهمية الثقافة التنظيمية فقد بينت دراسة منصور (٢٠٠٧) إن أهمية الثقافة التنظيمية تتمثل في عدد من النقاط كان م ابرزها واهمها ما يلي: أولا: تدعيم رضا العاملين وتمسكهم بالمنظمة، ثانيا: خلق سمات تنافسية للمنظمة نتيجة للتوجه نحو الابتكار والتجديد والجودة، ثالثا: فهم السلوك التنظيمي والتنبؤ به، رابعا: دعم استمرارية المنظمات وتكيفها مع التغيرات البيئية وتحقيق التنمية الإدارية.

ولعل الإدارة اليابانية أكبر مثال حي على أهمية الثقافة التنظيمية وتوجيهها التوجيه الذي يخدم المنظمة والمجتمع والفرد فلقد أثبتت أنها قادرة على كسب ولاء الموظفين وانتمائهم للعمل ، واستطاعت بفضل خلق ثقافة تنظيمية ملتزمة بالقيم الاجتماعية في العمل مما أدى بدوره إلى أن تتطور اقتصاديا واجتماعيا حتى أصبحت في مصاف الدول المتقدمة.(العاجز ، ٢٠١١)

مما سبق يرى الباحث بأن الثقافة التنظيمية تقوم بدور محوري وفعال في خلق مناخ تنظيمي يساعدها على تحقيق أهدافها وتطوير أدائها بشكل اكثر كفاءة وفعالية يتسم بنوع من المسؤولية الاجتماعية التي تساعد المنظمة في التعامل مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تتعرض لها المنظمة والمجتمع على حد سواء وذلك من خلال تطوير القيم والاتجاهات والمعايير التي تساهم في تطوير الأداء داخل المنظمة وتساعد على

تحسين علاقة المنظمة بالمجتمع الذي تنتمي إليه فهي المحرك الأساسي داخل التنظيم الإداري والذي يساعد على الارتقاء بالتنظيم الإداري على كافة الأصعدة والمستويات فكلما ارتقت المنظمة بثقافتها التنظيمية انعكس ذلك على أدائها حيث تساهم الثقافة المتميزة في خلق مناخ تنظيمي متميز يعود نفعة على المنظمة والمجتمع في نفس الوقت.

خصائص الثقافة التنظيمية

تتصف الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص التي تستمدها من خصائص الثقافة العامة من ناحية، ومن خصائص المنظمات الإدارية من ناحية أخرى، ويمكن تحديد خصائص الثقافة التنظيمية بالآتي :

١. **الإنسانية:** الثقافة التنظيمية لها سمة الإنسانية فهي تتشكل من المعارف والحقائق والمدارك والمعاني والقيم التي يأتي بها الأفراد إلى التنظيم، أو التي تتكون لديهم خلال تفاعلهم مع التنظيم (Ott , 1989.46).
٢. **الاكتساب والتعلم** : الثقافة التنظيمية مكتسبة من خلال تفاعل الفرد في المنظمة بعامة أو في أي قسم أو إدارة منها بصفة خاصة، فيتعلم من رؤسائه ومن قادته أسلوب العمل، والمهارات اللازمة للعمل، والطريقة التي يتعاون بها مع زملائه، ومن خلال هذا التفاعل يكتسب الأفكار والقيم وأنماط السلوك المختلفة التي يشبع من خلالها طموحاته ويحقق من خلالها أهدافه وأهداف المنظمة . **(الساعاتي ،١٩٩٨: ٧٤)**
٣. **الاستمرارية:** تتسم الثقافة بخاصية الاستمرار فعلى الرغم من تواجد الثقافة التنظيمية لدى الأفراد إلا أنها تستمر في تأثيراتها على إدارة المنظمات الإدارية حتى بعد زوال جيل من العاملين، وذلك لانتقالها من جيل إلى آخر متى كانت قادرة على إشباع حاجات العاملين، وتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها .(إسماعيل ،١٩٨٢ : ١٤٥).
٤. **التراكمية:** يترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات الثقافية خلال عصور طويلة من الزمن، وتعقد وتشابك العناصر الثقافية المكونة لها، وانتقال الأنماط الثقافية بين الأوساط الاجتماعية المختلفة التي تتراكم بها خاصية ثقافية معينة على الطريقة التي تتراكم بها خاصية ثقافية أخرى؛ فاللغة تتراكم بطريقة مختلفة عن تراكم التقنية، والقيم التنظيمية تتراكم بطريقة مختلفة عن تراكم أدوات الإنتاج، بمعنى

أن الطبيعة التراكمية للثقافة تلاحظ بوضوح العناصر المادية للثقافة أكثر منها في العناصر المعنوية للثقافة (الساعاتي، ١٩٩٨ : ٩٣).

٥. **الانتقائية:** الخبرات التي مرت بها المنظمات الإدارية تشكل تراكماً ثقافياً يخضع لعمليات انتقاء للعناصر الثقافية التي يتأثر بها القادة، والعاملون في تلك المنظمات فكل قائد ينتقي من العناصر الثقافية ما يزيد من قدرته على التكيف والتوافق مع الظروف المتغيرة التي تواجه المنظمة التي يعمل فيها (العتيبي ، ١٩٩٩ : ٢٤).

٦. **القابلية للانتشار:** تنتشر الثقافة التنظيمية بين المنظمات الإدارية وداخل الوحدات الإدارية بالمنظمة الواحدة، كما أن انتقال الهياكل التنظيمية والإجراءات والأنماط القيادية يتم بصورة أسرع من انتقال المفاهيم والاتجاهات والعادات السلوكية وغيرها مما يتصل بأنماط السلوك التنظيمي(العوفي ، ٢٠٠٥ : ١٧).

٧. **التغير** : تتأثر بالتغييرات البيئية والتكنولوجية، ولكن عملية تغييرها تواجه صعوبة في كثير من الأحيان لأن الفرد تعود على سلوك معين وعلى قوانين وأنظمة معينة(العميان، ٢٠٠٥ : ٣١٠).

٨. **التكامل:** تميل المكونات الثقافية إلى الاتحاد والالتحام لتشكل نسقًا متوازنًا ومتكاملا مع السمات الثقافية يتحقق بنجاح عملية التكيف مع التغيرات التي تشهدها المجتمعات (إسماعيل، ١٩٨٢ : ١٣٨).

ويلاحظ مما سبق أن كثير من الدراسات تطرقت إلى خصائص متعددة للثقافة التنظيمية وتتلخص هذه الخصائص حسب دراسة بوراس (٢٠١٤) في أربعة جوانب وهي :

١. **ثقافة المنظمة نظام مركب:** تتألف ثقافة المنظمة من مجموعة من المكونات الفرعية التي تتفاعل فيما بينها لتكون ثقافة المنظمة، وتتضمن هذه المكونات الفرعية ثلاثة جوانب أساسية: الجانب المعنوي والذي يضم القيم والأخلاق والأفكار والمعتقدات،الجانب المادي ويضم مكونات ملموسة مثل المباني والمعدات والأدوات والأطعمة وغيرها، والجانب السلوكي والذي يضم العادات والتقاليد والآداب والفنون ومجموعة من الممارسات العملية.

٢. **ثقافة المنظمة نظام مستمر متكامل:** حيث تمثل ثقافة المنظمة نظام مركب يتجه بصورة دائمة إلى إيجاد نوع من الانسجام بين مختلف العناصر، وأي تغيير يحدث على احدى العناصر والجوانب المكونة يعكس اثره بصورة مباشرة على

باقي المكونات. ولان هذا النظام يعد من إيجاد وصنع الإنسان فان كل جيل في المنظمة يسلمه للجيل الذي يليه مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا الانتقال لا يحدث بصورة فطرية أو غريزية وإنما يتم عن طريق التعلم والمحاكاة.

3. **ثقافة المنظمة نظام متغير متطور تراكمي:** إن انتقال ثقافة المنظمة عبر الأجيال واستمراريتها ليس لأنها تبقى كما هي أثناء تنقلها، بل إنها تكون في تغير دائم ومستمر، فخلال انتقالها قد يحدث أن يدخل عليها ملامح جديدة أو تفقد ملامح قديمة، بعبارة أخرى فان ثقافة المنظمة تتزايد بسبب ما تعمل الأجيال على إضافته لمكوناتها من خصائص وعناصر وطرق انتظام وتفاعل لهذه العناصر والخصائص.
4. **ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف:** إن ثقافة المنظمة تتميز بمرونتها وقدرتها على التكيف كنوع من الاستجابة لمتطلبات بيئتها وأهدافها وحاجات أفرادها، وهذا التكيف التي تتسم به ثقافة المنظمة يقدم تبريرا واضحا لوجود مستويات متكاملة لثقافة المنظمة، فهناك ما يعرف بعموميات ثقافة بين المنظمات وهي عبارة عن تلك المكونات الثقافية التي يتشارك بها أفراد المنظمة التي تعمل بنشاط واحد يميزها عن ثقافة غيرها من المنظمات. كما يوجد ما يعرف بخصوصيات ثقافية، وهذه الخصوصيات الثقافية هي عبارة عن مجموعة من السمات التي لا يشترك بها جميع أفراد المنظمة بل تخص منظمة أو قطاع معين في المنظمة الواحدة مثل الأطباء والمهندسين وغير ذلك من أصحاب المهن المختلفة.

كما يلاحظ إن الثقافة التنظيمية تشترك مع الثقافة الإنسانية في كثير من خصائصها الرئيسة إلا أن لها بعض السمات التي تميزها باعتبارها ثقافة فرعية للمنظمات الإدارية حيث تنفرد الثقافة التنظيمية بما يلي: **(Ott , 1989. 50)**

1. أنها توجد في المنظمات الإدارية بشكل يماثل الثقافة المجتمعية .
2. أنها تتمثل في القيم، والمعتقدات، والإدراكات، والمعايير السلوكية، وإبداعات الأفراد، وأنماط السلوك.
3. أنها الطاقة التي تدفع أفراد المنظمة للعمل، والإنتاجية.أنها الهدف الموجه، والمؤثر في فاعلية المنظمة.

أنواع الثقافة التنظيمية

تناولت عدة دراسات الثقافة التنظيمية من حيث أنواعها، فهنالك من نظر إلى قوتها وضعفها، والبعض الآخر قسمها حسب تماسكها وعدم تماسكها، وآخرون قسموها وفق مستوياتها: على صعيد المنظمة، والأفراد، والعاملين، والرموز والقادة، والبعض الآخر قسمها وفق خصائصها ومدى شيوعها وانتشارها وهيمنتها. وهناك من ينظر إلى أنواعها من خلال إشباعها لحاجات الفرد أو الجماعة. وفيما يلي ابرز التصنيفات فيما يتعلق بأنواع الثقافة التنظيمية السائدة:

١ - **تصنيف بونو وآخرون** (Buono et,al : 1985: 428) حيث صنفو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات كالتالي :

أ -ثقافة القوة (Power Culture) :تتميز هذه الثقافة بتركيز النفوذ و اتخاذ القرار في عدد محدود من الأفراد الذين يعملون على إيجاد مواقف يجب على الآخرين تنفيذها ، وتمتاز هذه الثقافة بتحديد المسؤوليات والسلطات فالعمل يكون منظمًا والوحدات بينها تنسيق ، وتتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام.

ب -ثقافة المساندة(Support Culture) : تتميز هذه الثقافة بالتعاون بين أفراد التنظيم كما تسود بينهم علاقات أخوية وروابط تشبه إلى حد بعيد روابط الأسرة أو العائلة الواحدة.وتتميز هذه الثقافة بتأكيد وتوطيد العلاقات الإنسانية التي تدعوا إلى دعم الآخرين ومساعدتهم.

ج -ثقافة المهمة (Task Culture) : وهذه الثقافة تركز على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطرق مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف ، كما أنها تقدر العمل بنشاط وجد ، وتطلب هذه الثقافة من الأفراد بذل الطاقة والوقت من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

د -ثقافة الدور(Role Culture) : وتتميز هذه الثقافة بالتفاصيل الإدارية ووجود مستويات إشرافيه محدودة لتحقيق وحدة الأمر ، وتعمل هذه الثقافة في البيئات المستقرة ،وتركز على نوع التخصص الوظيفي وبالتالي الأدوار الوصفية أكثر من الفردية ، وتهتم بالقواعد والأنظمة، كما أنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.

٢- **تصنيف (هاندي) للثقافة التنظيمية :**

أما التصنيف الأخر للثقافة التنظيمية يطلق عليه تصنيف هاندي للثقافة حيث قسم هاندي الثقافة إلى أربعة أنواع هي: ثقافة القوة حيث تؤيد وتراعي الأشخاص الأقوياء ولها عدة خصائص، ثقافة الدور والتي تساند العنصر البشري وتدعم مساحة القوة الكبيرة وتقلل من الفروق أيضا ، ثقافة المهمة(العمل) والتي تمثل المنظمة المركزية المهتمة بالعمل وتفضل العمل الجماعي على حساب العمل الفردي، وثقافة الفرد (الشخصية) و هي الثقافة التي تؤيد الفردية وتتجنب البيروقراطية أو مساحات القوة الكبيرة وهذا التصنيف يشابه تصنيف بون إلى حد ما غير انه يختلف عنه في استبدال ثقافة المساندة بثقافة الفرد الشخصية . (الدويلة ٢٠٠٧ : ٩)

٣- **تصنيف دوجان وجرا فيستوك (Dugan and Graphistock: 1996)** للثقافة التنظيمية ،حيث طرح نموذجا يتكون من أربعة أنواع فرعية للثقافة يتسم كل واحد منها بعدة سمات كما هي:

أ. **ثقافة الشبكة:** تتميز ثقافة الشبكة بالقدرة على نقل وإحلال الأفراد من مركز وظيفي إلى آخر عن طريق القنوات الرسمية بعد معرفة معلومات كاملة عنهم. وان تطويرهم يتطلب قدرات على استخدام المعلومات وكسب التحالفات تمهيدا لتحقيق التكافلية والاجتماعية لما لذلك من إسهامات في مناقشة معايير الأداء والإنتاجية. ويمكنها تقليص بعض السلبيات التي تسود بين العاملين، مثل الشللية، والثرثرة، وانخفاض الإنتاجية وضعف الالتزام والأبداع. ويكون هذا النوع من الثقافة أكثر انسجاماً مع استراتيجية المنظمة في الأمد الطويل والتميز بالمعرفة السوقية، ويركز على أن نجاح المنظمة هو ضمانة للنجاح الكلي المنشود.

ب. **الثقافة المستأجرة :** يسود هذا النوع من الثقافة في المنظمات من خلال ضعف الروابط الاجتماعية وارتفاع درجة التكافل، وتفضيل العمل على الحياة الخاصة، والفصل بين العمل والجانب الاجتماعي، مما يؤدي إلى ضعف درجة الولاء بسبب عدم مواجهة ثقافة تلك المنظمات للتغيرات السريعة والتهديدات بكفاءة، وانعدام الرغبة في التعاون والمشاركة في المعلومات، وخلق الأفكار بين الوحدات ذات الأهداف المختلفة، وتغليب المصلحة الشخصية على العامة، وسعي الأفراد لمتابعة أهدافهم الخاصة. وبالرغم من ذلك تستطيع هذه المنظمات أن تعمل بفاعلية في حالة وضوح

أهدافها وقابلية أهدافها للقياس، وان التغييرات المحيطة بها سريعة وعنيفة، إذ تستجيب لتلك التغييرات السريعة مستفيدة بذلك من اقتصاديات الحجم وتحقيق المزايا التنافسية في بيئة المنافسة التامة.

ج. **الثقافة الجزئية** : تتشابه الثقافة الجزئية مع الثقافة المستأجرة في اشتراكهما في ضعف مستوى الروابط الاجتماعية بين الأفراد لانخفاض مستوى التكافل بين أعضائها كأعضاء منظمين وقلة الاتفاق حول الأهداف، ومعايير الأداء وعوامل النجاح وشعور القادة بالانعزالية وروتينية التقارير من جهة، وانخفاض التكافلية. وتكون هذه الثقافة ملائمة عند وجود قدر من الاستقلالية في العمل والإبداع. وهما أكثر أهمية لدى الفرد من اللجان والفريق، وتتسم بوجود فرص تعلم قليلة بين الأفراد، ويكون عملهم ضمن أبواب مغلقة وبما يتيح لهم تحقيق المعايير عن طريق السيطرة على المدخلات من دون العمليات. ويسود مثل هذه النوع من الثقافة في التنظيمات الاجتماعية كالأحزاب والنقابات.

د. **الثقافة العامة:** تتميز الثقافة العامة بارتفاع درجة التكافل والروابط الاجتماعية في وقت واحد، وهذا يقود العاملين إلى تكوين صداقات محددة، وامتداد روابط الصداقة والقرابة خارج العمل. ويكثر هذا النوع من الثقافات في المنظمات الناجحة مثل الجامعات وبعض الأحزاب والنقابات. ويعمل أفرادها معا لتطوير الأهداف المشتركة ويمثلون رموزا للمنظمة، وتكون حالة التطابق بينهم وبين قيم المنظمة عالية وتنمي بذلك العدالة، وتكشف عن أهمية بيانات رسالة المنظمة في أداء وظائفها، وربط الأداء الجيد بالتعويض والمكافأة وتحقق أفضل تلاؤم من خلال نمو فرق العمل والالتزام والتركيز الفعلي على الآليات الإدارية.

إن للثقافة التنظيمية العديد من الأنواع تختلف من مكان إلى آخر حسب التقسيم الذي يتم استخدامه، كما أن أنواعها تختلف من منظمة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر ومن أبرز أنواعها ما يلي: (السواط والعتيبي ، ١٩٩٨ : ٦٢-٦٣) .

أ - الثقافة البيروقراطية (Bureaucratic Culture) في مثل هذه الثقافة التنظيمية تتحدد المسؤوليات والسلطات فالعمل يكون منظماً والوحدات يتم بينها تنسيق، ومسلسل السلطة يكون بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام.

ب - **الثقافة الإبداعية** (Innovative Culture) وتتميز بتوفير بيئة للعمل تساعد على الإبداع ويتصف أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

ج - **الثقافة المساندة** (Supportive Culture) تتميز بيئة العمل بالصداقة والمساعدة فيما بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون ويكون التركيز على الجانب الإنساني في هذه البيئة.

د - **ثقافة العمليات** (Process Culture) ويكون الاهتمام محصوراً في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطة بين الأفراد والذين يعملون على حماية أنفسهم. والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً والذي يهتم بالتفاصيل في عمله.

هـ ـ ثقافة المهمة (Task Culture) : وتكون موجهة نحو تحقيق الهدف، وإنجاز العمل والتركيز على النتائج، كما تعطي هذه الثقافة أهمية خاصة لاستخدام الموارد بطريقة مثالية لتحقيق أفضل النتائج بأقل تكلفة .

و ـ ثقافة الدو ر (role Culture) : وتؤكد هذه الثقافة على نوعية التخصصات والأدوار الوظيفية أكثر من الأفراد، كما تعطي أهمية للقواعد والأنظمة، وتوفر هذه الثقافة الأمن الوظيفي، والاستمرارية والثبات في الأداء، وتكون ملائمة للمنظمات البيروقراطية والمؤسسات العامة التي تركز على المسؤوليات الوظيفية .

تغيير الثقافة التنظيمية :

الثقافة هي سلوك متعلم تم نقلة من جيل إلى جيل ، فالثقافة هي كل ما حصلته الإنسانية ونقلته عبر الأجيال المتتالية حيث تشتمل على الأعراف والعادات والمعتقدات والمعايير ، فالثقافة تتصل بإنسانية المخلوق البشري ، فكما أن للإنسان ثقافته التي توارثها جيل بعد جيل كذلك الحال بالنسبة للنظم الاجتماعية فلكل نظام ثقافته التي تميزه عن غيره والتي يتشكل من خلالها ثقافته التنظيمية والتي تعطي صورة عن الافتراضات والمعايير التي تقوم عليها قيمة النظام واتجاهاته (الطويل ،٢٠٠٦ :٣٣٣).

وتعتبر عملية تغيير الثقافة التنظيمية عملية طويلة وشاقة تستغرق سنوات لكنها في الوقت نفسها ليست بمستحيلة حيث يتطلب ذلك تفهم العوامل الموقفية المختلفة التي تساعد على إحداث التغيير وتقلل من صعوباته كتعرض التنظيم لازمات معينة أو عند

تغيير القادة أو لصغر حجم المنظمة أو لحداثتها أو ضعف ثقافتها الحالية ، كما أن أي عملية تغيير للثقافة التنظيمية تستلزم عملية تذويب أو تفكيك عناصر الثقافة السائدة في التنظيم بهدف مقارنة الثقافة السائدة بالثقافة المطلوب إيجادها وتحديد حجم الفجوة بينهما . (القريوتي ٢٠٠٨ : ٣٨٥). كما أن إجراء أي تغييرات تنظيمية يتطلب في الوقت نفسه إحداث تغييرات في القيم المشتركة بين الموظفين فلكي ينجح التغيير لابد من تعديل قيم الأفراد (ديسلر ٢٠٠٣ : ٣٠٢).

وفي هذا الصدد بين عبدان (٢٠٠٩: ١١) أن عملية التغيير تتم من خلال تكامل العوامل الثلاثة التالية وهي:

١. الرؤية والالتزام : حيث يجب أن تحدد الإدارة العليا للمنظمة رؤيتها لنوعية الثقافة التي تسعى لتحقيقها ، وتلتزم بان تعمل من خلال تلك الرؤية .
٢. الاتصال: التواصل مع العاملين لإيضاح المبادئ الأساسية للتغيرات الثقافية والعمل من خلالها وما تعنيه هذه المبادئ بالنسبة لهم ومدى استفادتهم منها ومدى استفادة المؤسسة والفئات المستهدفة أيضا.
٣. عمليات ونظم التدعيم: أي التعليم والتدريب وإدارة الأداء ونظم المكافآت.

كما أن تغيير ثقافة المنظمة بالرغم انه ليس بالأمر المستحيل إلا انه ليس بالأمر السهل أيضا فهو يحتاج إلى وقت طويل كما يحتاج إلى تضافر الجهود وتوحدها لإنجاح عملية التغيير في المنظمة، لذا يرى الخبراء أن من الضروري لنجاح التغيير الثقافي كما ذكر تريس فعل ما يلي : (Trice&Beyer1993) :

١. إقناع العاملين والمتأثرين بالتغيير بأهميته وبالكسب المأمول والنتائج الإيجابية المترتبة على التغيير
٢. نشر التفاؤل في المنظمة حتى يقبل الناس على التغيير بحماس ويتقبلونه.
٣. دراسة أسباب مقاومة التغيير من العاملين حيث أن هناك أسباب كثيرة لذلك كالخوف من المجهول والرغبة في لفت الانتباه والتعود والحرص على المصلحة الشخصية والحاجة للأمان كما أن هناك أسباب ترتبط بالمنظمة أو المجموعة كتهديد قوى النفوذ وافتقاد الأهداف وانعدام الثقة وقلة الموارد وغير ذلك .
٤. تحديد العناصر التي سيشملها التغيير والعناصر التي ستبقى كما هي .

٥. توظيف واستغلال القصص والرموز والطقوس والشعائر الدينية والمراسم بحيث يتم انتقاء المناسب منها ويتم تطويره بإنشاء أشكال ثقافية مناسبة يتقبلها الناس.
٦. تطوير العادات والتقاليد بحيث يتم استخدام الأنشطة الاجتماعية في ممارسة التغيير الثقافي حيث أن تغييرها يساهم في تغيير الثقافة .
٧. وجود قيادة إبداعية تملك ثقة مفرطة بالنفس وقناعة قوية وسيطرة وقدرة على الإقناع ببلاغة(حلواني ١٤٣٠ : ٢٠).

العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية:

ذكر بلايستيل (Bylesetal) أن ضعف وقوة ثقافة المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل وهي :

١. **حجم المنظمة:** تعتبر الثقافة من الظواهر الملازمة للجماعات التنظيمية، فكلما صغر حجم الجماعات واشترك أعضاؤها في العديد من التجارب، كلما كان هناك احتمال أكبر لنشوء ثقافة مشتركة، بينما يقل احتمال تكوين ثقافة واحدة للمنظمات الكبيرة الموزعة جغرافيًا ووظيفيًا.
٢. **العمر التنظيمي** :غالبا ما يتكون لدى المنظمات القديمة ثقافة مميزة أكثر مما هو موجود لدى المنظمات حديثة العهد والتي لا تزال تمر في المراحل الأولى من النمو والاستقلالية.
٣. **التقنية التنظيمية** :تساعد التقنية على إيجاد طريقة مقبولة لد ى منسوبي التنظيم على القيام بالمهام وهذا يمثل أحد دعائم قيام ثقافة تنظيمية مشتركة كما يؤثر إيجابيا على مستوى الأداء.
٤. **التنشئة الاجتماعية :**يخضع الفرد في المنظمة لعمليات مستمرة من التنشئة التنظيمية تعمل على تقوية وتعزيز بعض القيم والمبادئ لديه، فكلما نشطت المنظمة في هذا المجال كلما كنا بصدد ثقافة تنظيمية أقوى.
٥. التغيير **التنظيمي :**التغيير السريع في التنظيم وأعضائه، كترك العمل مثلا، والتباين في وجهات النظر حول المتغيرات التنظيمية يضعف احتمال وجود ثقافة تنظيمية قوية.
٦. **البيئة الخارجية :**استقرار بيئة التنظيم الخارجية يساهم في وجود استقرار داخلي، وهذا يسمح بظهور ثقافة تنظيمية مميزة (السواط و العتيبي ، ١٩٩٨ : ٦٠ ـ ٦١).

وذكر شين (Schein: 2004) أنه يتوقف التأثير الإيجابي أو السلبي للثقافة التنظيمية على فاعلية المنظمات الإدارية ، فالثقافة التنظيمية تتأثر بالعوامل التالية:

١. تعاقب الأجيال، فهي لا تحكم فقط الأنماط القيادية المتبعة والتي تؤثر بدورها في سلوك الأفراد، ولكنها تؤثر أيضا في الطريقة التي تقدم بها المنظمة خدماتها للمستفيدين.
٢. القيادة الإدارية التي تلعب دورًا بارزًا في إيجاد ثقافة تنظيمية ذات طابع معين ينسجم مع معطيات هذه القيادة.
٣. النمط الإداري السائد الذي يمثل الواجهة الحقيقية لثقافة المنظمة، ومن السهولة فرضه على باقي منسوبي المنظمة. (المربع، ٢٠٠٨: ٧٦)

مكونات الثقافة التنظيمية :

إنه لا بد من ملاحظة اشتمال أية ثقافة على عدد من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك المشتركة و التي يتم الاستعانة بها لتعليل الظواهر البيئية وكمرشد لجميع أنواع السلوك، حيث تتكون هذه الثقافة من نسق متكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار التي يؤمن بها الفرد ويعتنقها، كما تتكون من جميع ما يتعامل معه أو ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة، ومن جهة أخرى فان هذه الثقافة تضم العادات والتقاليد التي يسلكها الأفراد إلى جانب الفنون والآداب والممارسات العملية في الظروف والمناسبات المختلفة .إن ثقافة المنظمة تنشأ بفعل الممارسات والتفاعلات والخبرات التي يمر بها العاملون، والتي يرون أنها سلوكيات يتم تقدير من يمثلها في سلوكه الوظيفي، فتتعزز باعتبارها طريقاً لاكتساب المزيد من المنافع والمزايا، ومن ثم فإن الثقافة التنظيمية تتكون من عدة عناصر، وقد تناول العديد من الباحثين والعلماء عدة مكونات للثقافة التنظيمية وهي تختلف من باحث لآخر. (Seymen: 2006)

حيث أشار ديتز (Dietz 2005: 26) إلى أن الثقافة تتضمن عدد من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك المشتركة و التي يتم الاستعانة بها لتعليل الظواهر البيئية وكمرشد لجميع أنواع السلوك، حيث تتكون هذه الثقافة من ثلاثة مكونات أساسية هي:

١. **المكون المعنوي**: يتضمن النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار التي يؤمن بها الفرد ويعتنقها،
٢. **المكون المادي**: يتمثل بجميع ما يتعامل معه أو ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة
٣. **المكون السلوكي**: يضم العادات والتقاليد التي يسلكها الأفراد إلى جانب الفنون والآداب والممارسات العملية في الظروف والمناسبات المختلفة

كما صنفت دراسات أخرى مكونات الثقافة إلى مكونين أساسيين هما الثقافة المادية والتي تضم كل الوسائل المادية الملموسة التي يستخدمها الفرد، والثقافة غير المادية وتضم كافة القيم والأفكار وكل ما هو غير مادي في المجتمع (Seymen 2006).

بينما حدد شين(Schein ,2004: 14) مكونات الثقافة التنظيمية في ثلاث مستويات وهي كالتالي:
١. **المستوى الأول النتاج الصنعي** : ويتمثل في الهياكل والعمليات التنظيمية الظاهرة للعيان مثل البيئة المادية للمنظمة واللغة المستخدمة والزي الملبوس والقصص والطقوس والمراسم المتبعة فيها ، والعمليات الإدارية والهياكل التنظيمية والتوصيف الرسمي لكيفية عمل المنظمة .
٢. **المستوى الثاني المعتقدات والقيم المعتنقة** : وتتمثل في المعتقدات والقيم المعتنقة وهي عبارة عن خليط من قيم ومعتقدات الأفراد العاملين في المنظمة ومن جماعات المنظمة كما أنها تشتمل على الأهداف و الاستراتيجيات وفلسفة المنظمة في التعامل مع البيئة المحيطة.
٣. **المستوى الثالث الافتراضات الضمنية**: ويتمثل في النظريات والأفكار المسلم بها، حيث تتمثل في الافتراضات الضمنية المشتركة وهي عبارة عن النظريات والأفكار المسلم بها والتي تستعملها المنظمة وتشكل مصدر أساسي للقيم والأفعال التنظيمية.

من جهة أخرى أشار عساف (١٩٩٩: ١٢٦) إلى أن الثقافة التنظيمية تتشكل من خلال ثلاث مكونات رئيسية ، ويجب أن تتفاعل هذه المكونات مع بعضها البعض لتشكل في مجملها نسقا أو نظاما عاما موحدا يضفي على الأشخاص أو الجماعات أو المجتمعات طابع مميزا هو الطابع الثقافي، وهذا المكونات هي :

١. المعارف والخبرات التي يجمعها الأفراد والجماعات والمجتمعات نتيجة تفاعلهم المستمر مع محيطهم بكل عناصره وموجوداته.
٢. المهارات الفنية والتطبيقية التي يتقنها الأفراد والجماعات.
٣. القيم والعادات التي تتشكل لدى الأفراد والجماعات.

كما أشار النعمى (١٩٩٨ : ٢٤) إلى أن القيم هي الركيزة الأساسية في أية ثقافة تنظيمية ، وانها جوهر الفلسفة لأي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، حيث تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم نحو المنظمة ، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية لذا يعتقد أن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية ادراك منسوبيها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها.

وقد حدد المدهون والجزراوي (١٩٩٥)، والعميان (٢٠٠٥)،وعكاشة (٢٠٠٨) والعاجز (٢٠١١) عدد من مكونات الثقافة التنظيمية كان ابرزها ما يلي:

١. **القيم التنظيمية:** القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء المنظمة الاجتماعية الواحدة حول ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب، أو غير جيد، أو غير مهم. كما أن القيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم توجيه جهود المنظمة نحو المستفيد، الاهتمام بالأداء والاحترام للآخرين، الالتزام بالقوانين والاهتمام بإدارة الوقت والمساواة بين العاملين وهكذا.
٢. **المعتقدات التنظيمية:** هي عبارة عن تصورات مشتركة راسخة في أذهان العاملين في المنظمة، وتدور حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ، ومن هذه المعتقدات أهمية مشاركة العاملين في

عملية صنع القرارات، كيفية إدارة العمل المتخصصة لذاتها، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

٣. **الأعراف التنظيمية:** هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها مفيدة للمنظمة، وغالبًا ما تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الاتباع. مثال ذلك: عدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة، وخاصة المنظمات التجارية كالبنوك.

٤. **التوقعات التنظيمية:** وهي عبارة عن مجموعة من الأشياء المتوقعة التي يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة وكذلك تتوقعها المنظمة من الفرد، خلال فترة عمل الفرد في المنظمة. مثال ذلك: التوقعات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس، ومن الزملاء فيما بينهم، والمتمثلة في التقدير والاحترام المتبادل ، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

وفي ضوء ما سبق يتضح عدم الاتفاق على مكونات موحدة للثقافة التنظيمية من وجهة نظر الباحثين في هذا المجال حيث تستخدم كل دراسة الأبعاد والخصائص والمكونات التي تتفق مع الهدف منها ، وانسجاما مع هدف الدراسة سيعتمد الباحث المكونات التي تنسجم وهدف الدراسة الحالية وهي :

١ ـ القيم التنظيمية : وهي تلك المبادي التي توجهه سلوك الأفراد داخل المنظمة سواء في تعاملهم مع بعضهم البعض أو مع البيئة الخارجية .

٢ ـ الأفكار التنظيمية(المعتقدات) : وهي تلك الأفكار والمفاهيم المشتركة التي ترتبط بطيعة العمل والكيفية التي يؤدى بها .

٣ ـ الأعراف التنظيمية : وهي تلك المعايير المكتوبة والتي تفرضها المنظمة وتلتزم بتطبيقها لأنها تؤدي إلى تحقيق مصلحة المنظمة ومصلحة العمل والعاملين فيها.

٤ ـ التوقعات التنظيمية: وهي تلك التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة إضافة إلى ما تتوقعه المنظمة من الفرد. (قاري ٢٠٠٥ : ٤٦ـ ٤٨)

وهذه المكونات وردت في عدد من الدراسات وتطرق إليها عدد من الباحثين ،كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (١) يوضح مكونات الثقافة التنظيمية كما أشار اليها عدد من الباحثين

المكون	الباحث
القيم التنظيمية	الصديقي (٢٠١٣) ، العاجز (٢٠١١) عكاشه (٢٠٠٨) ،البطاح (٢٠٠٦) ، السيد (٢٠٠٦) ، العميان (٢٠٠٥) ، الشلوي (٢٠٠٥) ،قاري (٢٠٠٥) السعود (٢٠٠٢) ، المدهون والجزراوي (١٩٩٥) Jean Pierre (1996), ، Patricia Buhler (2001) ,daft,marcic(2001) Quick & Nelson (1996)
الافكارالتنظيمية(المعتقدات)	الصديقي (٢٠١٣) ، العاجز (٢٠١١) عكاشه (٢٠٠٨) البطاح (٢٠٠٦) ، السيد (٢٠٠٦) ، العميان (٢٠٠٥) ، الشلوي (٢٠٠٥) ، قاري (٢٠٠٥) السعود (٢٠٠٢) ،المدهون (١٩٩٥) Jean Patricia Buhler (2001) ,daft,marcic(2001) Pierre (1996), Quick & Nelson (1996)
الأعراف التنظيمية	الصديقي (٢٠١٣) ، العاجز (٢٠١١) عكاشه (٢٠٠٨) البطاح (٢٠٠٦) ، السيد (٢٠٠٦) ، العميان (٢٠٠٥) ، الشلوي (٢٠٠٥) ، قاري (٢٠٠٥) ملحم (٢٠٠٣) السعود (٢٠٠٢) ، المدهون والجزراوي (١٩٩٥)
التوقعات التنظيمية	الصديقي (٢٠١٣) ، العاجز (٢٠١١) عكاشه (٢٠٠٨) ، السيد (٢٠٠٦) ، البطاح (٢٠٠٦) ، العميان (٢٠٠٥) ، الشلوي (٢٠٠٥) ، قاري (٢٠٠٥) ملحم (٢٠٠٣) السعود (٢٠٠٢) ، المدهون والجزراوي(١٩٩٥) ,daft,marcic(2001) Patricia Buhler (2001) Jean Pierre (1996), Quick & Nelson (1996)

(تصميم الباحث)

ثانيا : المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

تمهيد :

تقوم المؤسسات التربوية وغير التربوية بالعمل على تنمية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية عند الأفراد بشكل كبير ، وتعتمد المسؤولية الاجتماعية على الدور الذي يقوم به الأفراد تجاه أسرهم أولاً ومن ثم تجاه مجتمعهم المحلي إلى أن ينتهوا بأداء دورهم ومسؤوليتهم تجاه مجتمعهم الإنساني ككل، فهذا يؤكد على أن المسؤولية الاجتماعية لا تقتصر فقط على قيام الفرد بواجباته تجاه نفسه وعائلته؛ بل تمتد إلى أن يقوم بواجباته ومسؤولياته تجاه مجتمعه ككل، (الخراشي، ٢٠٠٤: ٣٠).

كما أشار زهران (٢٠٠٣: ٢٨٩) إلى أن المسؤولية الاجتماعية تجد سندها الأساسي فيما نادت به الأديان السماوية من قيم تحض على التعاون والتآزر والمشاركة، والفاعلية في التعاطي مع القضايا المجتمعية، وأمام تعدد الأبعاد التي تقوم عليها هذه المسؤولية، فقد كانت محلاً لاهتمام العديد من الحقول المعرفية والمجالات البحثية، وقد تزايد الحديث عن هذه المسؤولية مع طبيعة التحديات التي يواجها العالم المعاصر، وعجز الدول عن الوفاء بالاحتياجات الأساسية لشعوبها، بل وعجز هذه الدول عن مواجهة المخاطر المستجدة التي تعاني منها البشرية، كالأمراض والأوبئة، والأزمات المالية والاقتصادية، دون وجود رؤى تشاركية وإدراك لقيمة المسؤولية، كمقدمة أولية لهذه المواجهة.

وأشارت منظمة الأيزو (٢٠١٣) إلى أن المسؤولية الاجتماعية من أهم الموضوعات التي باتت تشغل الفكر الإداري في كل مكان فعلى الصعيد العالمي عقدت الكثير من الندوات التي تدعو وتفرض القوانين واهمها المؤتمر الذي أقامته منظمة الأيزو في ستوكهولم في (٢٢ يونيو ٢٠٠٤ م) والذي أشير فيه بأن مناقشة المسؤولية الاجتماعية ينطوي على عدة مواضيع وقضايا تختلف نوعيا عن تلك القضايا التقليدية التي كانت منظمة الأيزو تعالجها ، ويأتي هذا المؤتمر في أعقاب مؤتمر " المسؤولية الاجتماعية تهمنا جميعا " (٢٢ حزيران ٢٠٠٤ م) ، وكان هدفهما وضع معايير دولية للمسؤولية الاجتماعية ،وفي الخامس من أكتوبر لعام ٢٠٠٥ م ، تم إرساء معايير المسؤولية الاجتماعية (iso.org, 2013).

سيعمد الباحث في هذا الجزء إلى استعراض التعاريف المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية بالإضافة إلى أهميتها وخصائصها كما سيتطرق إلى المسؤولية الاجتماعية لدى الجامعات على وجه الخصوص بالإضافة إلى الفرق بين المسؤولية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، ومجالات المسؤولية الاجتماعية للجامعات ومن ثم تسليط الضوء على بعض التجارب العالمية للجامعات في مجال المسؤولية الاجتماعية والتعقيب عليها.

تعريف المسؤولية الاجتماعية :

لم يتفق الباحثون على تعريف شامل وموحد للمسؤولية الاجتماعية، حيث تنوعت المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح، حيث يرى كلا من دادان ورشيد (٢٠١٢ : ٤٠٥) أن هذا الاختلاف يعود إلى التغيرات التي تشهدها المجتمعات ، والذي افرز عدم توافق بشأن النقاط التي يشملها بسبب وجود عدد كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدد أهدافهم وتتناقض أحيانا ، ووجود فجوة بين مايتوقعة المجتمع من هذه المؤسسات وبين ما يتصوره مسؤوليها من إمكانيات يمكن أنت تقدمها مؤسساتهم للمجتمع .ومن هنا لا بد من بيان وتوضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية عند المنضمات والهيئات الدولية وعند الباحثين الذين اهتموا بهذا المصطلح .

أ. تعريف المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمات والهيئات الدولية :

عرفها البنك الدولي على أنها" :التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المدني والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد" (worldbank.org2014)

كما أن مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، يعرفها بأنها : "الالتزام المستمر بالعمل والتصرف بشكل أخلاقي بما يسهم في التنمية الاقتصادية ويحسن نوعية حياة القوى العاملة وأسرهم بالإضافة إلى السكان المحليين والمجتمع بشكل عام". .(wbcsd,2014)

أما الاتحاد الأوروبي فيرى أن المسؤولية الاجتماعية تتمثل في تضمين المؤسسة الاعتبارات الاجتماعية والبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي، ويركز على أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية تطوعي وليس إلزامي يسن عن طريق القوانين(الأسرج ، ٢٠١٠ : ٤).

بينما عرف المنتدى الدولي لقادة الأعمال المسؤولية الاجتماعية أنها " تلك الممارسات المتسمة بالشفافية والانفتاح والقائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع و البيئة وقد صممت تلك المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة إضافة إلى المساهمين " (iblf.org,2014).

وتعرف مسودة الأيزو (26000) المسؤولية الاجتماعية بالأعمال التي تقوم بها المؤسسة لتتحمل مسؤولية آثار أنشطتها السلبية على المجتمع والبيئة، حيث تكون هذه الأفعال متناغمة مع مصالح المجتمع والتنمية المستدامة ، وتكون قائمه على السلوك الأخلاقي، والامتثال للقانون المطبق والجهات العاملة في ما بين الدوائر الحكومية، وتكون مندمجة في الأنشطة المستمرة للمؤسسة. (الأيزو ٢٦٠٠٠ ، ٢٠١٠ : ٣).

أما معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية: قدم التعريف التالي للمسؤولية الاجتماعية" هي السلوك الأخلاقي لشركة ما تجاه المجتمع ، وتشمل سلوك الإدارة المسؤول في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال، " (unrisd.org,2014)

ب. تعريف المسؤولية الاجتماعية عند العلماء والباحثين :

عرّفت المسؤولية المجتمعية بأكثر من تعريف عند عدد من العلماء والباحثين حيث عرفها هولمز (1985, Holmes) بأنها" :التزا م على منشأ ة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة في أنشطته الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها " (العامري ، الغالبي ٢٠٠٨ ، ٤٩).

كما عرّفها الباحثان برايد وفيريل (Pride & Ferrell, 1997) بأنها "التزام المنظّمة بتعظيم أثرها الإيجابي والتقليل من أثرها السلبي على المجتمع". (عواد، ٢٠١٠: ٦). وعرفها دركر (Druker,1997) بأنها التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه (السحيباني ، ٢٠٠٩ : ٤). وعرفها روبنز وكولتر (Robbins & Coulter, 2007) بأنها مقاصد منظمات الأعمال ونواياها للقيام بالنشاطات الجيدة والتصرف بما هو خير للمجتمع، وبما لا يتجاوز التزاماتها القانونية والاقتصادية (آل علي، ٢٠١٠: ٤٦٤).

بينما عرفها دافت (Daft, 2008:143) بأنها التزام إدارة المنظمات باتخاذ القرارات والقيام بالأعمال التي ستعزز رفاهية المجتمع والمنظمة ومصالحهما على حد سواء. ويرى كل من درة ومحفوظ (٢٠١١ : ٣٥) إن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال تعني الالتزام الأخلاقي من جانب إدارة تلك المنظمات بتبني السياسات واتخاذ القرارات التي تعزز خدمتها للمجتمع ، والسعي لزيادة رفاهيته، ودفع الضرر عنه والمحافظة في الوقت نفسه على مصالح المنظمة والمساهمين وأصحاب المصالح للمنظمة. كما بين عيسى (٢٠٠٨ : ١٦) أن المسؤولية الاجتماعية هي إحساس ديني وأخلاقي ووطني بالمساهمة الاجتماعية سواء كان بالعمل أو المال تجاه أشخاص متعددين ، منهم من يعمل داخل المنظمة ، ومنهم المقيم في المجتمع والبيئة المحيطة وذلك مقابل استغلال الموارد المادية والبشرية للمجتمع .

يتبين مما سبق أن جميع التعريفات تشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية عبارة عن ثقافة الالتزام بالمسؤولية من خلال جعلها ضمن أولويات التخطيط الاستراتيجي للمنظمة ،بمساعدة ودعم من الإدارة العليا لتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ويستخلص الباحث من خلال التعاريف السابقة أن المسؤولية الاجتماعية هي :

١. التزام المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة في أنشطته الاجتماعية والبيئية والاقتصادية ، وتعظيم اثرها الإيجابي والتقليل من اثرها السلبي والتصرف بما هو خير للمجتمع وبما لا يتجاوز التزاماتها القانونية.

٢. أنها التزام أخلاقي من جانب إدارة تلك المنظمات بتبني السياسات واتخاذ القرارات التي تعزز خدمتها للمجتمع ، والسعي لزيادة رفاهيته، ودفع الضرر عنه والمحافظة في الوقت نفسه على مصالح المنظمة والمساهمين وأصحاب المصالح للمنظمة.

٣. أنها ثقافة سائدة بالمنظمة تحتم عليها الالتزام بالمسؤولية وتضمينها للخطة الاستراتيجية للمؤسسة، وتوفير الدعم والمساندة من قبل الإدارة العليا لتحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

وأخيرا يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا واجب والتزام من قبل المؤسسات تجاه المجتمع بكافة أطيافه والبيئة التي تعمل فيها فهو مفهوم أكثر شمولية وأوسع معنى، تركز فيه المسؤولية الاجتماعية على السلوك الأخلاقي، واحترام القوانين و الأدوار الحكومية و دمج ذلك مع النشاطات اليومية للمنظمة.

أهمية المسؤولية الاجتماعية :

تعد المسؤولية الاجتماعية حاجة ومطلب مهم في عملية إعداد الأفراد في جميع المجتمعات فهي تجعلهم يتصرفون بشكل اكثر مسؤولية تجاه الجماعة التي ينتمون إليها أو إلى المجتمع الذي يعيشون فيه ، حيث أن الارتقاء والتقدم الحضاري هو مطلب ملح لدى جميع المجتمعات وهذا يتطلب ادراك ووعي الفرد بمسؤولياته الاجتماعية ، كما أنها تعمل على استقرار حياة الأفراد والمجتمعات حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الاعتداء حيث يقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه(نجاتي ٢٠٠٢ : ٢٩١). وهذا الأمر لا يقتصر على الأفراد فحسب بل يشمل المؤسسات والمنظمات الحكومية والأهلية حيث يرى العديد من الباحثين أن تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماعي في استراتيجياتها ، يحقق لها العديد من الفوائد. حيث بين كل من دادان وحفصي (٢٠١٢: ٥) أن تحسين صورة المنظمة في المجتمع ، وترسيخ المظهر الإيجابي لدى العملاء والعاملين يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية أمام المؤسسات المماثلة، بالإضافة إلى أن تبني هذه المؤسسة للتوجه الاجتماعي بصفة عامة بما فيها البيئي يؤدي إلى تحسين مناخ العمل السائد في المؤسسة، واتساع التعاون والترابط بين مختلف الأطراف مما يزيد من إنتاجية المؤسسة وتجعل منتوجاتها مقبولة

ومطلوبة من قبل المجتمع ، يضاف إلى هذا؛ الأثر الإيجابي الذي تتركه المسؤولية الاجتماعية على المؤسسة لا يقتصر فقط على هذه الأخيرة، وإنما يتعداه إلى المجتمع والدولة، فبالنسبة للمؤسسة إضافة إلى ما ذكر أعلاه من فوائد، فإن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور والقبول الاجتماعي، أما بالنسبة للمجتمع فإن العائد سيتحقق له جراء اهتمام المنظمات به إلى زيادة التكافل الاجتماعي.

كما بين كلا من الغالبي وأخرون (٢٠١٢ : ٥٢) أن للمسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة ليس للمنظمة فقط بل للمجتمع والدولة ، **فبالنسبة للمنظمة** : تكمن أهميتها في تحسين صورة المنظمة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لها خصوصا لدى الزبائن والعاملين وأفراد المجتمع بصفة عامة ، **أما بالنسبة للمجتمع** : فتكمن أهميتها من خلال زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع مع توليد شعور عالي بالانتماء من قبل الأفراد وتوفير نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي يعد جوهر المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لمنظمات الأعمال ،و تحسين نوعية الحياة في المجتمع سواء من ناحية البنى التحتية أو الناحية الثقافية ، و**بالنسبة للدولة** : من خلال تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة من خلال تحمل بعض الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية بحيث تتحمل جزء من هذه الأعباء وذلك من اجل المحافظة عليها واستدامتها للأجيال القادمة ، فالدولة تستفيد من إدراك المنظمات لدورها الاجتماعي حيث أن هذا سيؤدي إلى تخفيف الأعبـــاء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية و التعليمية و الثقافية و الاجتماعية الأخرى .

إن المسؤولية الاجتماعية أخذت موقعها على الصعيد العالمي خلال العقدين الأخيرة حيث كان محور أعمال مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية والذي عقد في كوبن هاجن سنة ١٩٩٥ م ، والذي ركز على سبل الوفاء باحتياجات الأفراد في اطار العولمة ، واهمها الاحتياج للعمل والدخل ، بالإضافة إلى صدور معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات برقم (sa 8000) في سنة ١٩٩٧ م ، وهي أول معايير دولية طوعية تصدر بشأن أخلاقيات المؤسسة ، والتي اشتملت هذه المعايير على ثلاثة مجالات هي : حقوق الإنسان ، وحقوق العاملين ، وحماية البيئة ٠ كما بينت أن السبب الرئيسي الذي يجعل للمسؤولية الاجتماعية قيمة اجتماعية كبيرة أنها تؤدي إلى تغيير القيم والممارسات في

المجتمع وتسهم في خلق ثقافة جديدة وتباشر في نشر ثقافة الاستدامة والتنمية (مخلوف ، ٢٠١١ : ٢٥٣ ـ ٢٥٤).

الخلفية التاريخية للمسؤولية الاجتماعية :

أشير في معايرة الأيزو (٢٦٠٠٠) وبالتحديد في النشرة التعريفية لها إلى أن مصطلح المسؤولية الاجتماعية بدا استخدامه بشكل كبير وموسع في بداية السبعينات ، كما أن التركيز على المسؤولية الاجتماعية كان موجها بشكل أساسي على الأعمال التجارية وكان مصطلح المسؤولية الاجتماعية للشركات هو المصطلح الأكثر شيوعا عن غيره من المصطلحات ، إلا أن هذا التوجه سرعان ما تطور وتغيرت الرؤية المتعلقة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية حيث بدأ تطبيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية على كافة المنشآت وليس فقط على المنشآت التجارية وذلك لإدراكهم انهم مسؤولون أيضا عن المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة ، حيث تعكس عناصر المسؤولية الاجتماعية توقعات المجتمع و تتغير هذه التوقعات تبعا لاهتمامات المجتمع بين الفينة والأخرى ، حيث ركزت نظرية المسؤولية الاجتماعية في بادئ الأمر على الأعمال الخيرية مثل الصدقات والزكاة ثم بعد ذلك ظهرت الموضوعات المتعلقة بممارسات العمل وممارسات التشغيل العادلة منذ قرن أو ما يزيد عن ذلك ، ثم تبعها بعد ذلك حقوق الإنسان والبيئة ومحاربة الفساد وحماية المستهلك ومن الملاحظ أن هذه كلها عناصر ذات طبيعة متغيرة تدل على توقعات المجتمع واهتماماته وبما أن اهتمامات المجتمع تتغير فإن توقعاته فيما يتعلق بالمنشآت تتغير أيضا وقد تظهر موضوعات أخرى في المستقبل ينظر إليها على أنها ذات أهمية للمسؤولية الاجتماعية (أيزو ٢٦٠٠٠ ، ٢٠١٠ : ٥).

كما أن فكرة المسؤولية المجتمعية برزت من خلال جهود المنظمة الدولية للتقييس في مجال المسؤولية المجتمعية منذ العام(٢٠٠٣) عبر تأسيس مجموعة الأيزو الاستشارية للمسؤولية المجتمعية إدراكًا منها بأهمية هذا الموضوع في بقاء واستمرارية أية منشأة ولإضافة قيمة على البرامج والمقترحات القائمة. حيث ترسخت أهميتها في العام (١٩٩٢) لدى انعقاد قمة الأر ض الخاصة بالبيئة في مدينة ريودي جانيرو البرازيلية ، وتم التأكيد مجددًا عليها في القمة العالمية الخاصة بالتنمية المستدامة في جنوب إفريقيا في العام

(٢٠٠٢) ، وأدت ظروف العولمة والتحديات العالمية المتزايدة ليس فقط في مجالات أخرى كحماية البيئة والتغيرات المناخية والصحة والأمن والتخفيف من حدة الفقر إلى زيادة الحاجة لإعداد المزيد من المواصفات القياسية الدولية حيث تتعاون (١٥٤) دولة عضواً في منظمة الأيزو وأكثر من ٦٠٠ منظمة دولية وإقليمية بإشراف منظمة الأيزو من أجل إعداد المواصفات القياسية الدولية ومنها مواصفات المسؤولية المجتمعية التي تأتي في إطار مساهمة منظمة الأيزو وجهودها في عمليات التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة. لقد أدركت منظمة الأيزو أن دورها التقليدي لا يقتصر على تطوير مواصفات قياسية للمنتجات والخدمات والمواد والأنظمة بل الارتقاء أكثر بوضع مواصفات قياسية تخاطب الجوانب الإنسانية وتطويرها ، وتتضمن ا لمواصفة القياسية الخاصة بالمسؤولية المجتمعية مساعدة المنشأة على تفعيل دورها في بناء المجتمع ودعمه والاشتراك مع الجهات المعنية في هذا الموضوع وتعزيز مصداقية التقارير والادعاءات المقدمة بشأن المسؤولية المجتمعية كما ستشمل المواصفة توفير طرق تقييم نتائج الأداء وتطوير وزيادة رضا وثقة العملاء ، وتعد المواصفة القياسية الدولية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية من أهم مشاريع مواصفات المواصفات التي يتم إعدادها على المستوى الدولي لتصدر كدليل إرشادي لترسيخ مفهوم تطبيق المسؤولية الاجتماعية وتأكيدها داخل المؤسسات ودور كافة الأطراف المعنية من أفراد وجماعات نحو المجتمع (زعب ، ٢٠١١ : ٥ـ٦).

تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية قديم من زمن بعيد حيث أن المتتبع لتطور هذا المفهوم في المنظمات يجد انه اتسم بالشمولية ، ومن أهم المراحل الزمنية الأساسية المؤثرة في تطور هذا المفهوم كما أشار إلى ذلك الغالبي والعامري (٢٠٠٨ : ٥٠ - ٥٣) :

١. **الثورة الصناعية و الإدارة العلمية:** كانت الثورة الصناعية حدثا بارزا في تاريخ الإنسانية إذ بدأ استخدام المخترعات العلمية في المؤسسات، وكانت هذه الأخيرة تركز جهودها فقط على تحسين الأداء الاقتصادي من خلال الاهتمام بالبيئة الداخلية لتحقيق الأرباح لإعادة استثمارها دون الاهتمام بالعاملين ، ففي هذه الفترة تم استغلال جهود العاملين وتشغيل الأطفال والنساء لساعات طويلة في ظل ظروف عمل قاسية و أجور

متدنية هذا من جهة، ومن جهة ثانية لم يكن هناك أي وعي بيئي لأن الثورة الصناعية كانت في بدايتها، وأن وفرة المياه والمساحات الشاسعة الخضراء غير المستغلة تم استنزافها بشكل يحقق أعلى العوائد والأرباح لم تثر انتباه المجتمع إلى خطورة التلوث البيئي. و أمام هذه الوضعية، نستطيع القول أن إدارات المنظمات قد وعت جانبا بسيطا من المسؤولية الاجتماعية تجسدت في تحسين أجور العاملين لكن مقابل جهد كبير يبذلونه لإعطاء إنتاج أكبر.

٢. **مرحلة ظهور خطوط الإنتاج و تجارب هاو ثرون:** كان لتزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة، بالإضافة إلى الوفيات الناتجة عن تشغيل الأطفال والنساء ، أدى بالمدراء إلى التفكير في تحسين ظروف العمل، وقد تزامن هذا مع ابتكار هنري فورد لخطوط الإنتاج، والذي ترتب عليه إنتاج كميات كبيرة من السيارات ما أدى إلى زيادة الغازات المنبعثة ونسب التلوث في الهواء، كما أن مصانع هاو ثرون حاولت دراسة تأثير الاهتمام بالعاملين والإنتاج، ما بدوره أدى إلى تحسين ظروف عملهم، وهنا بدأ الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في المنظمات وخاصة ظروف العمل لغرض زيادة الأرباح .

٣ . **مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكنزية:** أدى إهمال المنظمات الصناعية لمسؤوليتها تجاه بعض الأطراف المتعددة جعلها في تضاد مع مصالح هؤلاء، حيث كان هدفها تسويق أكبر كمية من المنتجات دون الأخذ بعين الاعتبار رغبات وميول المستهلكين ومصالحه المتعددة، مما أدى إلى كساد عالمي كبير أفرز انهيار كبير للشركات وبالتبعية تسريح ألاف العاملين، وفي هذه الفترة كانت المسؤولية الاجتماعية للشركات في أدنى مستوياتها ما نجم عنها ظهور دعوات مهمة لتدخل الدولة لحماية مصالح العاملين، ومع ظهور نظرية كينز التي دعت بوجوب تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي، أدى إلى بناء أرضية لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية من خلال تعزيز دور النقابات، وتعالت الأصوات بالمطالبة بتحسين ظروف العمل، وسن قوانين جديدة، وتحديد الحد الأدنى للأجور، وإشراك العاملين بالإدارة، وقد ظهر هذا جليا بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي، وهنا بدأت المسؤولية الاجتماعية تأخذ مكانة هامة في استراتيجية المنظمة.

٤ . **مرحلة المواجهات الواسعة بين الإدارة و النقابات:** تميزت هذه المرحلة بتعاظم قوة النقابات وزيادة تأثيرها في قرارات المنظمة بشكل عام، وزيادة توعية الناس بالمخاطر البيئية، وتعالت الأصوات تطالب بتحسين نوعية الوقود، كما تميزت هذه الفترة كذلك بزيادة القضايا المرفوعة أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الانتهاكات البيئية المختلفة، ما أدى بهذه المنظمات إلى زيادة الاهتمام بالجوانب الاجتماعية، البيئية، وكذا الأخلاقية للعاملين من خلال تبنيها لمفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية وعملت على تطوير مقاييس الأداء الاجتماعي خاصة بعد أحداث الحادي عشر سبتمبر ، وما تلاها من فضائح مالية لعدد من الشركات العالمية مثل شركة أنرون وغيرها من الشركات العالمية التي لفتت الانتباه إلى الممارسات الخاطئة لهذه الشركات وتفشي الفساد بها، ما أدى ببعض المنظمات إلى إدراج الشفافية في إطار المسؤولية الاجتماعية لمحاربة هذه الظاهرة.

يلاحظ بأن المسؤولية الاجتماعية كانت نتاج أحداث كان لها الأثر الأكبر في العلاقة بين المجتمع والمنظمات الاقتصادية على وجهة الخصوص من بداية الثورة الصناعية والتي شهدت غياب أفكار المسؤولية الاجتماعية والتي كانت مصلحة المجتمع لا ترى إلا من خلال مصلحة أصحاب تلك المنظمات ، مرورا بمرحلة الكساد والتي شهدت بداية الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية نتيجة للكساد الذي حدث في أوروبا في الثلاثينات من القرن العشرين وظهور المدرسة النيوو كلاسيكية في الاقتصاد والتي تعارض مبدأ الحرية الاقتصادية المطلقة وتمجيد المصلحة الفردية على حساب المصلحة العامة ، ثم بعد ذلك بدأ الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في ظل تنامي دولة الرفاهية في أوروبا من خلال مبدأ التكافل الاجتماعي في العديد من أنظمتها الاجتماعية ويتضح ذلك في نظام التأمين الصحي ، وأخيرا في مرحلة العولمة والتي تبوئت فيها المسؤولية الاجتماعية موقعها على الصعيد العالمي خلال العقدين الأخيرين وكانت محورا أساسيا في عدد من المؤتمرات الدولية .(مراس ٢٠١٠ : ١٦- ١٧).

كما بين زاداك (zadek,2001,37-93) أن تطور المسؤولية الاجتماعية مر بثلاثة أجيال هي :

١. **الجيل الأول** : والذي كانت المنظمات تقدم فيه المساهمات والمساعدات طواعية من قبل أصحاب رؤوس الأموال في الأعمال الخيرية .
٢. **الجيل الثاني** : حيث تغيرت فيه النظرة للمسؤولية الاجتماعية من مجرد أعمال خيرية وطوعية إلى أنها عنصر رئيسي ومكمل لاستراتيجية أعمالها بعيدة المدى ، فاصبح التعامل بمسؤولية والتحلي بأخلاق العمل مع كافة المتعاملين مع المنظمة ووضع المخصصات المالية اللازمة لإيجاد المنظمات المواطنة لتنفيذ الاستراتيجيات وذلك بدعم من الإدارة العليا .
٣. **الجيل الثالث** : وفي هذا الجيل كان المطلوب القيام بمساهمة معنوية تجاه البيئة وما يحيط بها حيث إن هذا الجيل يهدف إلى إنجاز القضايا الاجتماعية بالإضافة إلى تطوير الأعمال .

أنماط المسؤولية الاجتماعية :

تستند المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مناهج متعددة ولقد اجملها كل من الغالبي ، والعامري (٢٠٠٨ : ٨٢ـ ٨٣) في المناهج التالية :

١ - **المنهج الأول:** يقوم هذا المنهج على أساس بلورة التوجهات الأساسية للمسؤولية الاجتماعية ، في شكل ثلاثة أنماط والمتمثلة في :

أ. **النمط الأول** : والمتمثل في النمط التقليدي للمسؤولية الاجتماعية؛ والتي تقوم على مبادئ الاقتصاد الحر والقوى المتحكمة فيه ، وبالتالي فإن الالتزامات الأخرى الإضافية ترجع إلى تقدير المنظمة ، بما لا يؤثر على أهدافها الاقتصادية والمتمثلة في تحقيق الأرباح ،
ب. **النمط الثاني** : والمتمثل في النمط الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية؛ والذي ظهر على أساس الاستناد إلى النقد الموجه إلى النمط الاقتصادي ، من خلال أن عمل المنظمة يفترض أن يتسع ليشمل مجمل الأهداف الاجتماعية بالإضافة إلى الأهداف الاقتصادية ، وأن تنتقل مسؤولية الرقابة على أعمال المجتمع من المسؤولية الخاصة إلى المسؤولية العامة ،

ج. **النمط الثالث** : وهو نمط الكلفة الاجتماعية؛ ويعتبر نمط أكثر تطورا لطبيعة العقد الاجتماعي والذي أضاف أعباء ومسؤوليات جديدة مفروضة على المنظمات، وبالتالي ما تتحمله هذه الأخيرة من مسؤولية اجتماعية تحسب كغيرها من التكاليف في ظل بدائل متعددة للقرار.

٢- **المنهج الثاني:** يرتكز على أن المسؤولية الاجتماعية تتلخص في بعدين أو نمطين أساسين هما:

أ. **النمط الكلاسيكي التقليدي** هذا النمط لا يبتعد كثيرا عن النمط الاقتصادي المشار إليه سابقا، والذي يهدف إلى تعظيم الربح، ويعتبر أن العمل سلعة تباع وتشترى في ضوء العرض و الطلب.

ب. **النمط الثاني والمعروف بالنمط الإداري** فحاول تقليص الفجوة بين المنفعة الذاتية للمنظمة والمنفعة العامة للمجتمع من خلال العلاقة مع المستهلكين والتي تقوم على أساس الموازنة في المصالح بنفس العلاقة مع مجهزي المواد الأولية للمنظمة.

٣ . **المنهج الثالث** : حسب هذا المنهج فإن المسؤولية الاجتماعية تضم أربعة عناصر جوهرية رئيسية ممثلة في المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية ، المسؤولية الخيرة ويعود الفضل في اكتشاف هذا المنهج إلى الباحث (Carroll)

أ. **المسؤولية الاقتصادية:** تستند هذه المسؤولية إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي، والتي تشتمل على مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية، حيث يجب على المنظمات أن تقوم بإنتاج السلع والخدمات بغرض تحقيق العوائد والأرباح لكن دون إلحاق الضرر بالمجتمع والبيئة.

ب. **المسؤولية القانونية:** والتي تقوم على ضرورة حماية المؤسسات للتشريعات والقوانين المتعلقة بحماية البيئة، السلامة المهنية، العدالة الاجتماعية وقوانين حماية المستهلك، وكذا منع الإضرار بالبيئة من خلال الاستخدام التعسفي لها.

ج. **المسؤولية الأخلاقية:** أن تلتزم المؤسسة بالمبادئ والمعايير الأخلاقية، الجوانب السلوكية والمعتقدات والأعراف التي تسود المجتمع الذي تعمل فيه، حتى وإن لم يتم تقنين هذه السلوكيات في قوانين خاصة يجب احترامها.

د. **المسؤولية الخيرة :** تركز هذه المسؤولية على خيار أن المؤسسة لها حق الخيار في تبني بعض الأنشطة الاجتماعية والبيئية بشكل إنساني وغير ملزم في شكل برامج تكون لصالح المجتمع ككل، أو لبعض الفئات الخاصة فيه، وعادة لا تنتظر من ورائها أي عائد.

رغم تعدد وتنوع مناهج دراسة المسؤولية الاجتماعية والبيئية، إلا أننا نجد أن هذه المناهج تتكامل فيما بينها بالشكل يؤدي إلى عدم وجود تعارض بين الآراء المطروحة، ويعود السبب حسب اعتقاد الباحث إلى شمولية مفهوم المسؤولية الاجتماعية ، وتوسع دراسته من وجهات نظر متعددة.

المسؤولية الاجتماعية للجامعات :

إن الجامعة ليست مؤسسة تعليمية فحسب بل هي مؤسسة تربوية وتعليمية كما أنها لها دور اجتماعي هام ، ومن الضروري أن يكون هناك تفاعل بينها وبين المجتمع المحلي فهي جزء من هذا المجتمع تتأثر وتؤثر فيه ، وتعد أفراده للحياة والمساهمة في تنميته . ويشير بوكيمش وحوتيه (٢٠١٤ : ٩٣٧ ـ٩٣٨) إلى أن الجامعة تعد منبر من منابر العلم والتقدم والرقي ومشعل من مشاعله في المجتمعات كافة ، لذا اصبح لزاما على إدارتها أن تسعى إلى تعميق ممارسة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وتحفيز العاملين لتحويليها إلى واقع ملموس .

كما تعد الجامعات عنصر أساسي من عناصر التقدم والتطور والرقي لأي مجتمع من المجتمعات فهي التي تقود المجتمع وتوجهه التوجيه السليم لمواكبة التغيرات والتطورات العالمية وتقود عجله البناء والتنمية في مختلف الميادين . وبناء عليه فقد تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بالجامعات؛ شأنها في ذلك شأن مصطلح المسؤولية الاجتماعية عينه .

حيث عرفتها عفاف السيد (٢٠١٠) أنها انسجام المؤسسات التعليمية في أعمالها وأنشطتها مع توقعات المجتمع، واستجابتها لمتطلباته القانونية والأخلاقية والقيمية والبيئية.

وعرفها عواد (٢٠١٠) بأنها التزام الجامعات بمعالجة آثارها نحو المجتمع الذي توجد فيه، بما يعزز من التنمية المستدامة، وفي إطار من الفهم والإدراك القائمين على استخدام الدور التعليمي والتربوي للجامعة للتأثير على الطلبة والعاملين بممارسة الأنشطة التي من شأنها تحقيق ذلك، عدا إسهام الجامعة بقيادة أنشطة المجتمع المحلي وريادته في هذا المجال.

كما عرفت سناء شقوارة (٢٠١٢ : ٤٤) المسؤولية المجتمعيّة للجامعات بأنّها "التزام الجامعة بتعظيم أثرها الإيجابي، والتقليل من أثرها السلبي على المجتمع. أما إجرائياً فهي: الترجمة الفعلية لوظائف الجامعة من أجل تكييف الأفراد مع المتغيرات السريعة في عالم العلم والتكنولوجيا ومع الاحتياجات المجتمعيّة التي تشمل خمسة أبعاد رئيسة هي: البُعد الاجتماعي، والبُعد الاقتصادي، والبُعد البيئي، والبُعد المؤسسي، والبُعد الثقافي.

وعرفها المالك (١٤٣٤هـ: ١٧٨) هي التزام الجامعة بممارسة مجموعة من المبادئ والقيم من خلال وظائفها الرئيسية والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي والشراكة المجتمعية والإدارة المؤسسية والمتمثلة في ممارسات العمل وحفظ حقوق الإنسان .

وقد ذكرت وداد علي (٢٠٠٩ : ٢٦) : أن الجامعات تعد من مؤسسات التعليم العالي الرئيسة في المجتمعات لأنها تسهم في تكوين المعرفة وتطوير المهارات اللازمة بهدف توفير الخدمات ورفع أداء هذه المؤسسات في المجتمع، كما أنها تعمل على تدريب المواطنين ليصبحوا قادة المستقبل قادرين على صنع القرارات ومتخصصين في مجالات عدة، حيث تعدّ هذه الجامعات المكان الذي ينمي فيه هؤلاء القادة فهمهم لما حولهم من تغيرات وتحديات يتوجب عليهم أخذها بعين الاعتبار مع تغيير القيم والمفاهيم والممارسات في الجامعات، كما تتغير ممارسات صناع القرار ومع تكوين طبقة جديدة من أصحاب المهن وما يحمله هؤلاء من قيم وممارسات تتكون ثقافة جديدة في المجتمع ككل .

كما عرفها كمال (٢٠١١ : ٣٤) أنها التزام الجامعة قولا وعملا بمجموعة من المبادي والقيم التي من شأنها تحسين نوعية الحياة لموظفيها وطلبتها وللمجتمع المحلي وللمجتمع بأكمله ، ويتم تنفيذها من خلال وظائفها الأساسية المتمثلة بالتعليم والبحث والإدارة المؤسسية والتفاعل المجتمعي "

كما تعتبر المسؤولية الاجتماعية للجامعات سياسة ذات اطار أخلاقي لأداء مجتمع الجامعة من (طلبة ، وطاقم تدريس ، وموظفين) مسؤولياتهم تجاه الأثار التعليمية والمعرفية والبيئية التي تنتجها الجامعة وذلك من خلال التفاعل مع المجتمع لتعزيز إنسانية مستدامة (Jossy&Jossy : 2008). و ترى شادية مخلوف (٢٠١١ : ٢٥٨)أنها التزام الجامعة بمعالجة آثارها نحو المجتمع الذي توجد فيه بما يعزز التنمية المستدامة في اطار الفهم والإدراك القائمين على استخدام الدور التعليمي والتربوي للجامعة للتأثير على الطلبة والعالمين بممارسة الأنشطة التي من شأنها تحقيق ذلك عدا عن إسهام الجامعة بقيادة أنشطة المجتمع المحلي وريادته في هذا المجال ٠

وفي هذا الصدد تبين عايدة باكير (٢٠١١ : ٢٤٠) أن الجامعة مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة ، حيث تتمثل وظائف الجامعة في التدريس والبحث العملي وخدمة المجتمع ، وتتألف الجامعة من مجموعة من الكليات والتي تحتوي على أقسام ذات طبيعة علمية متخصصة في مختلف المجالات ، كما أنها مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه ، والعلاقة بين التعليم الجامعي والمجتمع تفرض عليه أن يكون ذو صلة وثيقة بحياة الناس ومشكلاتهم وتلبيه أمالهم وطموحاتهم ، كما أنها تسعى لتطوير المجتمع والنهوض به لأفضل المستويات التقنية والاقتصادية والصحية والاجتماعية ٠

ويرى الباحث أن المسؤولية الاجتماعية للجامعات هي "**مسؤولية الجامعة عن مدى تأثير قراراتها وأنشطتها التي تمارسها من خلال وظائفها وأدوارها على المجتمع والبيئة التي تنتمي إليها وذلك بممارسة سلوك أخلاقي يتسم بالمسؤولية ويهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة في المجال الإداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي بتبني ثقافة تنظيمية تساعد على تنمية المسؤولية الاجتماعية.**"

أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات :

إن المسؤولية الاجتماعية للجامعات تكتسب أهمية متزايدة بعد تخلي الحكومات عن كثير من أدوارها ، حيث تكمن أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات وللمؤسسات وللمجتمع في تحسين الخدمات التي تقدم للمجتمع، وخلق فرص عمل حقيقية، والمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (رحال ، ٢٠١١ : ٣٩). و تتمثل أهمية المسؤولية الاجتماعية في الجامعات كما جاء في دراسة مخلوف (٢٠١١ : ٢٥٦ ـ ٢٥٧) فيما يلي:

١. تشجيع عملية اتخاذ القرار بناء على فهم تطلعات المجتمع واحتياجاته و تعزيز سمعة المنظمة.
٢. تعزيز ولاء الموظفين وانتمائهم للمنظمة ورفع الروح المعنوية لديهم ، وتحسين سلامة العاملين وصحتهم والاهتمام بحقوقهم المختلفة.
٣. نزاهة التعاملات وذلك من خلال المشاركة والمنافسة العادلة وانعدام الفساد.
٤. الحد من الصراعات المحتملة مع المستهلكين بشأن المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمة.
٥. تعزيز استدامة الموارد الطبيعية والخدمات البيئية و المساهمة في المصلحة العامة.

الفرق بين المسؤولية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية :

إن هناك كثير من المفاهيم الخاطئة المنتشرة بخصوص المسؤولية الاجتماعية حيث تصور وكأنها القيام بأعمال خيرية فقط أو تصويرها وكأنها خدمة اجتماعية ، تقوم بها الجامعات والشركات بالإضافة إلى أعمالها ومهامها الرئيسية ، ولا تعتقد أنها مهمة أساسية ووظيفة أساسية في كيانها تمتزج بشكل عضوي مع ما تقوم به المؤسسة من تعليم وبحث وإنتاج وإدارة ، ومن المؤسف أن معظم الجامعات لا ترى أن المسؤولية الاجتماعية مبدأ أساسيا يوجه أعمال كل العاملين فيها بل ترى أن هذه المسؤولية شيء ضروري يستحق الالتفات إليه إن سمحت الظروف والإمكانيات (كمال ، ٢٠١١ : ٣٣).

إن المسؤولية الاجتماعية ذات مفهوم اعمق وأوسع من أن تكون مجرد تبرعات تقدمها هذه المؤسسة أو تلك إلى شرائح معينة من المجتمع ، بل هي من المفاهيم الإنسانية الراقية وتعد ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة حيث تتسع لتشمل اكثر من النشاطات الإنتاجية مثل هموم المجتمع والبيئة والنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وهي أيضا التزام بالإسهام في التنمية المستدامة لتحسين مستوى معيشة المواطن بأسلوب يخدم التجارة ، ويخدم التنمية في وقت واحد (رحال ، ٢٠١١ : ٤٠).

مجالات تحقيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات :

للجامعات ثلاث مسؤوليات أو وظائف رئيسية وهي : التعليم، البحث العلمي ، وخدمة المجتمع و إذا أرادت الجامعة تحقيق المسؤولية الاجتماعية فعليها القيام بها من خلال هذه الوظائف الثلاث وذلك بالتزامها بمجموعة من المبادئ والقيم والممارسات (الثقافة التنظيمية) التي تساعدها على تحقيق المسؤولية الاجتماعية في مجال البحث العلمي أو في التدريس أو في خدمة المجتمع أو حتى في المجال الإداري وفيما يلي توضيح اكبر لهذه المجالات حسب الوظائف الثلاث التي تضطلع بها الجامعات :

١. المجال الإداري: تقوم الجامعة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال من خلال تعزيز ممارسات التنمية المستدامة ، وتوفير بيئة جامعية صحية وجاذبة وآمنة لكل منسوبيها حيث لابد أن تأخذ الإدارة في الحسبان الاستدامة البيئية التي توائم بشكل وثيق مع السياسات الأخرى للمسؤولية وبالتالي ممارسة إدارة تتسم بالشورى والعدالة والشفافية والمسائلة والاهم من ذلك كله المشاركة الكاملة للطلاب في هذه العمليات التي من خلالها يمكن للجامعة تعليم طلابها جوانب مهمة في المسؤولية الاجتماعية . (moe.gov.sa ,2015).

٢ . مجال التعليم (التدريس) : لخصت عايده باكير (٢٠١١ : ٢٤٨ ـ ٢٤٩) الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع والقيام بمسؤولياتها الاجتماعية من خلال العملية التعليمية وذلك بإعداد العنصر البشري القادر على إحداث التنمية المنشودة من خلال إعداد القوى العاملة القادرة على مواجهة التغيرات العملية والتكنولوجية المعاصرة،وتقديم

الاستشارات من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم في مجالات الإنتاج والخدمات ، وتبني التعليم المستمر والتدريب المستمر للمهنين لرفع كفايتهم وإكسابهم الخبرات اللازمة لأداء المهنة ، ونشر العلم والمعرفة في المجتمع المحلي وذلك من خلال عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات التي ترتقي بالمجتمع وتحل مشكلاته وعقد لقاءات ومؤتمرات لخريجيها بهدف تحديث معلوماتهم في مجالات تخصصهم ، ومعالجة المشكلات التي تواجههم في الحياة العملية.

٣. المجال المعرفي (البحث العلمي) : إن الجامعة من خلال البحث العلمي تقوم بتحديد حاجات مؤسسات المجتمع المختلفة عامة ، والمؤسسات الإنتاجية بصفة خاصة ، بهدف تحديد مسارات بحثية واضحة يمكن أن تساهم في رقي هذه المؤسسات ، وتقدمها لتحقيق أهداف تعود بالفائدة والنفع على جميع الأطراف ذات العلاقة . (كاظم ،٢٠١٠ : ٩٩) ، و يتم ذلك من خلال تقديم الخدمات البحثية والعلمية التي تخدم المجتمع وإنشاء المعامل المركزية ووحدات البحوث التي تعنى بالقيام بالدراسات المتخصصة في مختلف المجالات العلمية والإنسانية كما أن الجامعات في الدول المتقدمة اهتمت اهتماما كبيرا ببرامج البحث العلمي والتطوير ، وذلك من خلال توفير البيئة العلمية المناسبة التي يمكن من خلالها أن تزدهر البحوث العلمية حيث وفرت جميع ما يلزم من تمويل ومعدات وهيئت بيئة ممتازة للإبداع العلمي ونشر المعرفة وإثرائها والسعي في توظيف البحوث العلمية لحل المشكلات الاجتماعية المختلفة فالبحوث العلمية جزء أساسي من مهام وواجبات أعضاء هيئة التدريس ، بل إنها شرط أساسي من شروط ترقيتهم وتوليهم للمناصب القيادية في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في البلدان المتقدمة،مما يشكل حافز ودافع لكي يبذلوا قصارى جهدهم لإنجاز البحوث العلمية والسعي لنشرها في المجلات العلمية المحكمة ، كما تنفق الجامعات في الدول الصناعية مبالغ طائلة من مجمل إنفاقها على البحث العلمي لأغراض التنمية وإثراء المعرفة ومساهمتها في حل المشكلات وتطوير المنتجات ، كما تسهم في بناء القدرات العلمية للشباب وذلك

من خلال تكوين جيل من الباحثين من خلال برامج الدراسات العليا. (باكير ٢٠١١ : ٢٤٤).

٤. **المجال الاجتماعي (خدمة المجتمع):** الجامعة تخدم المجتمع وذلك عن طريق حل مشكلاته ، وتحقيق التنمية الشاملة في مختلف المجالات الاجتماعية المتعددة ، حيث تهدف إلى تمكين أفراد المجتمع ومؤسساته وهيئاته من تحقيق اقصى فائدة من خلال الخدمات المختلفة التي تقدمها بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستفيد وحاجاته الفعلية ، فهي تقوم بأنشطة تثقيفية وتعليمية موجهة إلى غير طلاب الجامعة وذلك عن طريق نشر المعرفة خارج أسوارها ، لإحداث تغيرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحدتها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة بالإضافة إلى تقديم خدمات للمجتمع الخارجي عن طريق العمل التطوعي في المؤسسات الحكومية والأهلية ، فالجامعة تقدم خدمات تعليمية وأبحاث تطبيقية وذلك من خلال استخدام مواردها لمساعدة جميع أفراد المجتمع بمختلف أطيافه فهي جزء لا يتجزأ من المجتمع الذي تعيش فيه فكل تغير يطرأ على المجتمع ينعكس على الجامعة والعكس صحيح ، فعلاقتها بالمجتمع هي علاقة الجزء بالكل فهي وجدت من اجل المجتمع وتلبية لأغراضه واحتياجاته. (عامر٢٠٠٧ ،باكير ٢٠١١)

وبناء على ما سبق فإن الباحث حدد المجالات التي تستطيع الجامعة من خلالها تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجالات الأربع السابقة وهي المجال : الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي لاعتبار مهم وهو أن هذه المجالات تتضمن الوظائف الرئيسية للجامعة والتي من خلالها تستطيع الجامعة تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال بناء ثقافة تنظيمية داعمة لهذا التوجه .

المبحث الثالث : نماذج من تجارب عدد من الجامعات العالمية في مجال المسؤولية الاجتماعية

يوجز الباحث في هذا المبحث تجارب عدد من الجامعات على مستوى العالم في المسؤولية الاجتماعية بهدف التعرف إلى جهود هذه الجامعات في هذا الجانب وتحديد مجالات المسؤولية الاجتماعية ذات الاهتمام عند هذه الجامعات.

١ . جامعة بوستن في الولايات المتحدة الأمريكية (Boston University, The USA):

تمارس جامعة بوستن المسؤولية الاجتماعية من خلال عدد كبير من الأنشطة والفعاليات المحلية والإقليمية والدولية. و من الأمثلة عليها ما يلي:

أ- **مركز كلية بوستن للمواطنة المؤسسية**. ويربط هذا المركز المحترفين من العلماء ذوي الرؤى البحثية في مجال المسؤولية الاجتماعية المؤسسية وفرص التعليم الإداري. يضم هذا البرنامج ما يقارب نحو (٤٠٠) شركة عضوة ونحو (١٠,٠٠٠)شخصا يتشاركون سنويا معارفهم وخبراتهم حول ممارسات المواطنة المؤسسية من خلال برنامج التثقيف التنفيذي، والمساقات الدراسية، والمؤتمر السنوي (Maguire, 2011,P: 1).

ب- **برنامج الاستدامة**. يتولى برنامج الاستدامة تطوير وتنفيذ استراتيجية لدمج مبادئ الاستدامة في الوظائف العمليّة للجامعة، والتواصل والإعلام وترويج هذه المبادئ والبرامج في الجامعة، وإشراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والطلاب في استدامة الحرم الجامعي، ، وأبحاث الطاقة الشمسية، وإعادة تدوير المخلفات (Maguire, 2011,P:1).

ج- **مركز فريدريك أس باردي لدراسة المستقبل بعيد المدى**. أشار (Maguire, 2011,P:8) إلى أن هذا المركز ينفذ أبحاثا متداخلة التخصصات ومتناسبة مع السياسة ومستقبلية التوجه يمكنها أن تساهم في التحسين بعيد المدى لظروف الإنسان، ومن خلال برامجه البحثية و منشوراته وفعالياته يسعى المركز ليعرف و يتوقع ويحسن إمكانية التطور بعيد المدى للإنسان في مختلف الأبعاد.

د- **المهمة الاجتماعية والالتزام تجاه الخدمة محلياً ودولياً**. من أمثلة ذلك على المستوى الدولي ما أورده بابيخ وآخرون (Babich et al, 2011,P:143) عن تجربة جامعة بوستن في مجال الالتزام المؤسسي بالعمل مع دولة ليسوثو منذ عام ٢٠٠٣ في مكافحة

ومعالجة مرض نقص المناعة المكتسبة. وتصنف ليسوتو كثالث دولة في العالم في نسبة انتشار وتفشي هذا المرض وبنسبة شيوع تساوي ٢٤٪. والمبادرة تضمنت استثماراً مؤسسياً هائلا من قبل الجامعة بدون أي مقابل. هدفت هذه التجربة إلى حفظ حياة مواطني ليسوثو وبناء قدرات القوى العاملة في البلد وتعظيم كفاءة نظام وموارد البلد الموجودة. وبذلك قدمت هذه المبادرة مثلا على تطوير التعاون الدولي وتقوية مهمة الخدمة المجتمعية وإغناء التجربة التعليمية وتوفير فرص جديدة للبحث العلمي المرتبط بحاجة الإنسان وصحة المجتمع.

هـ- **تطوير التعليم والخدمات الصحية:** من الأمثلة على ذلك قيام جامعة بوستن عام ١٩٨٩ بتولي إدارة نظام التعليم المتعثر في مدينة شيلسيا في ولاية ماساشوستس. وفي عام ١٩٩٦ اندمج مستشفى مركز جامعة بوستن الطبي مع مستشفى مدينة بوستن لتشكيل مركز بوستن الطبي ليقدم خدمات طبية رفيعة المستوى لأفقر الناس في المدينة، وكان في مقدمة نشاطات هذا المركز قسم طب الأسرة الذي قدم خدماته للمدينة وضواحيها (Babich et al., 2011.P:143).

٢. جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية (Harvard University, The USA):

من أبرز القضايا المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية في جامعة هارفارد تعود إلى عام ١٩٧٢. وتحقق مبادرة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية في جامعة هارفارد مهمتها من خلال ثلاثة أمور (Dunlop, 2015.p: 1):

أ- الأبحاث العلمية التي ينفذها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ورفقاء البحث والطلاب بالتعاون مع خبراء ممارسين داخليين ومنظمات داخلية.

ب- الحوار وورش العمل التي تضم قيادات عليا من قطاع الأعمال والحكومة والمجتمع المدني والقطاع العلمي ووسائل الإعلام حول النزعات الحديثة والمعضلات الحرجة في موضوع المسؤولية الاجتماعية المؤسسية.

ج- الأنشطة التثقيفية لبناء مهارات مناسبة عند الجيل القادم من قادة القطاعين العام والخاص لمشاركة نتائج البحث العلمي والاستنتاجات المُستدرجة من الحوارات مع صاغة السياسات وقادة قطاع الأعمال والعلماء والمستثمرين ووسائل الإعلام.

- بالإضافة إلى ذلك أنشأ مركز الأعمال والقيادة في كلية كينيدي للحكومة في هذه الجامعة مبادرة مسؤولية اجتماعية مؤسسية لاستطلاع تقاطعات المسؤولية المؤسسية

والحوكمة المؤسسية والاستراتيجية المؤسسية والسياسات العامة ووسائل الإعلام. تأخذ هذه المبادرة بعين الاعتبار الأبحاث الاستراتيجية في عدة مجالات رئيسة تشمل القيادة من أجل المسؤولية الاجتماعية المؤسسية ، وعلاقة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية بالسياسات العامة ووسائل الإعلام والقطاع المالي وسلاسل التزويد. وتبذل المبادرة مجهودا لبحث كيف يمكنها نشر الممارسات المسؤولة لقطاع الأعمال للمشاريع متوسطة وصغيرة الحجم على طول سلاسل التزويد في مجالات مثل البيئة والصحة والسلامة وحقوق الإنسان والتعدد والأخلاق (Dunlop, 2015.P:2)

- وكذلك أعدت مدرسة هارفارد للأعمال برنامجا حول المسؤولية الاجتماعية المؤسسية يهدف إلى دمج المسؤولية الاجتماعية بطرق تفيد المجتمع وقطاع الأعمال بما يحقق للأعمال ميزة تنافسية (موقع بيزنس واير الإلكتروني (businesswire,2015.P:1)

- بالإضافة إلى ذلك أسست الجامعة مكتب جامعة هارفارد للاستدامة لصياغة استراتيجية الجامعة للاستدامة. فمثلا، بالتعاون مع مركز الجامعة للبيئة والمجموعات ذات العلاقة تسعى الجامعة لترويج تصميمها لمبان ذات استهلاك طاقة كهربائية منخفض وإشراك طلاب الجامعة في حلول تحديات الاستدامة البيئية المعقدة (موقع تريبل بندت الإلكتروني (triplepundit,2013.P:1)

- من ناحية أخرى، في عام ١٩٧٢ أسست جامعة هارفارد مركز أبحاث مسؤولية المستثمر الذي هو مخول بتوفير معلومات عالية الجودة وبشكل غير جزئي أو متحيز حول القضايا المتعلقة بحوكمة المؤسسات والمسؤولية الاجتماعية (Dunlop, 2015.P:2).

٣. جامعة رايرسون في كندا (Ryerson University's, Canada):

في تقريرها السنوي الدوري الأخير، وثقت مدرسة تيد روجرز للإدارة أن ممارسة جامعة رايرسون للمسؤولية الاجتماعية يقوم على ستة مبادئ رئيسة:(TRSM, 2014.P:4-19) .

المبدأ الأول: تنمية قدرات الطلبة. تلتزم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات الطلبة ليكونوا مولدين مستقبليين لقيم مستدامة لقطاع الأعمال وللمجتمع ككل ولأن يعملوا لأجل اقتصاد كوني شامل ومستدام .

المبدأ الثاني: قيم المسؤولية الاجتماعية الكونية. تلتزم الجامعة بدمج قيم المسؤولية الاجتماعية الكونية ضمن أنشطتها العلمية ومناهجها، كما تُجسد هذه القيم المبادرات العالمية مثل ميثاق الأمم المتحدة الكوني. ومن أمثلة المقررات الدراسية في هذا السياق

مادة الأخلاق في العلوم المالية، وأخلاقيات وتنظيم الأعمال الدولية، والأخلاق المهنية في الضيافة والسياحة، والقيادة الأخلاقية، وتنمية السياحة المستدامة، وتقنية المعلومات والأخلاق والمجتمع، والمسؤولية الاجتماعية المؤسسية والقانون، والتنوع والدمج في بيئة العمل، والأخلاق في إدارة الخدمات الصحية .

المبدأ الثالث: المنهجية والطرق. تتعهد الجامعة بإنشاء أطر ومواد وعمليات وبيئات تقدم للطلاب تجارب تعلم فعالة لأجل قيادة مسؤولة. في هذا السياق عقدت الجامعة عددا كبيرا من الندوات والمحاضرات وورش العمل التثقيفية لطلابها في مواضيع شملت القانون والحوكمة والإدارة المسؤولة، وتقدم الجامعة منحا دراسية للطلاب الراغبين بالالتحاق بالقطاع غير الربحي بعد إنهاء دراستهم .

المبدأ الرابع: البحث العلمي التجريبي والنظري. تتعهد الجامعة بالاشتراك في أبحاث علمية نظرية وتجريبية تساهم في تقدم فهمنا للدور والديناميكيات وتأثيرات المؤسسات في خلق قيم اجتماعية و بيئية واقتصادية مستدامة. وتشمل مجالات الأبحاث هذه إدارة القوى العاملة، والتعدد والتنوع، والمنظمات غير الربحية، الخصوصية والجرائم الرقمية (الحاسوبية)، والقانون والسياحة .

المبدأ الخامس: الشراكة. تلتزم جامعة رايرسون بالتفاعل مع مدراء قطاع الأعمال لتوسيع معرفتنا بالتحديات التي تواجه تلبية المسؤوليات الاجتماعية والبيئية والاستطلاع والاكتشاف المشترك معهم لسبل الاستجابة لهذه التحديات .

المبدأ السادس: الحوار. ستسهل وتدعم الجامعة الحوار والمناقشات بين المدرسين والتربويين وقطاع الأعمال والحكومة والمستهلكين ووسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني والمهتمين والمساهمين حول القضايا الحرجة المرتبطة بالمسؤولية والاستدامة على المستوى العالمي ،وبالإضافة إلى ذلك وبالانسجام مع هذه المبادئ الستة أسست الجامعة وأنشأت عددا كبيرا من المعاهد والمراكز البحثية التي تتناول بالدراسة والبحث جوانب مختلفة من المسؤولية الاجتماعية، ومنها مركز علاقات إدارة القوى العاملة، ومركز دراسات القطاع التطوعي، ومعهد التنوع، ومعهد دراسات المسؤولية الاجتماعية المؤسسية، وبرنامج تيم باتيسون للتدريس وأبحاث القيادة الأخلاقية. وكذلك أنشأت الجامعة جمعية رايرسون التجارية التي نظمت وشاركت في أنشطة اجتماعية وجمعت تبرعات لأجل تطوير أبحاث مكافحة السرطان. وكذلك ساهمت الجامعة في أنشطة

دولية مثل توفير قروض لكينيا وتركيب ألواح طاقة شمسية فيها وتحسين مستوى معيشة مواطنيها .

٤ . جامعة مانشستر في المملكة المتحدة (Manchester University, The United Kingdom):

المسؤولية الاجتماعية واحدة من ثلاثة أهداف استراتيجية مركزية في خطة ٢٠٢٠ الاستراتيجية لجامعة مانشستر، وتضع المساواة بمحاذاة التزام الجامعة ببحث علمي على مستوى عالمي وتعلّم متميز وتجربة طلبة متميزة. واستراتيجية جامعة مانشستر في جانب المسؤولية الاجتماعية تشمل الالتزام بمواصلة التغيير في مجالات الأولوية التالية (موقع جامعة مانشستر الإلكتروني (manchester.ac.uk)):

أ- **بحث علمي ذو تأثير:** البحث العلمي الذي تنفذه هذه الجامعة يصنع فرقا إيجابيا في المجتمع ويخاطب تحديات القرن الحادي والعشرين.

ب- **خريجون على قدر من المسؤولية الاجتماعية:** تعلم الجامعة طلابها أن يمارسوا المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية والبيئية.

ج- **إشراك المجتمع:** أحداث وفعاليات الجامعة تضبط معرفة وموارد الجامعة ووسائل جذب الزوار لمصلحة مجتمع الجامعة.

د- **عمليات مسؤولة**: عمليات الجامعة توازن بين الفعالية والفرص لتخلق منافع بيئية واجتماعية.

ه- **الاستدامة البيئية**: أبحاث وتدريس وفعاليات الجامعة تُوجه بواسطة التزام الجامعة اتجاه استدامة البيئة.

ز- **فَكِّرْ بطريقة مستديمة:** تدعم الجامعة كل شخص في الجامعة ليكون له تأثير إيجابي على البيئة و لأن يصنع مستقبلا مستديما.

ح- **أخلاقيات البحث العلمي**: تؤمن جامعة مانشستر بالانفتاح وأعلى مقاييس الاندماج.

ط- **المساواة والتنوع:** تلتزم جامعة مانشستر بخلق بيئة تحتفل بالتنوع و كل شخص يُعامل بعدالة.

ي- **برنامج مانشستر للقبول:** يسمح هذا البرنامج لكل الطلاب المحليين الذين تزيد أعمارهم عن ١٦ سنة ويحققون معايير علمية بالالتحاق بالجامعة.

٥ . جامعة دورهام في المملكة المتحدة (University of Durham, The United Kingdom):

أوضحت جامعة دورهام أنها تكافح لتكون مؤسسة مسؤولة اجتماعيا وأن تساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تبادل المعرفة والمشاريع، وإنشاء شراكات مع قطاع الأعمال والمشاريع الاجتماعية ومنظمات القطاع الحكومي التي تسهل ترجمة معرفة وفهم الجامعة لمنفعة أوسع، ورفع مستوى التطلعات التربوية عبر العالم، وتحفيز التطوع ومشاركة المجتمع كوسيلة لاستخدام تجربة الجامعة للمساهمة في الصحة الاجتماعية. وتقوم مسؤولية الجامعة بحمل قيمها وتوزيع استراتيجية الجامعة على ستة سلوكيات أساسية وعلى طرق تفسيرها، وهذه السلوكيات هي (موقع جامعة دورهام الإلكتروني (dur.ac.uk,2015)):

أ- طاقم موظفي الجامعة وطلابها ملتزمون بالتميز ويسعون لتأكيد أن الجودة قيمة عليا في كل نشاطات الجامعة.

ب- في كل نشاطات الجامعة يتصرف الطلاب والموظفون بثبات وتماسك.

ج- موظفو وطلاب الجامعة يدعمون ويشتركون بشكل إيجابي في شراكات مع المؤسسات حول العالم بروح إفادة الفريقين.

د- موظفو وطلاب الجامعة يعملون على تحسين التعليم وتوليد المعرفة وحرية التعبير.

هـ- موظفو وطلاب الجامعة يعملون على تحسين صحة المجتمعات التي تعمل معها الجامعة حول العالم.

و- موظفو وطلاب الجامعة ملتزمون بالاستخدام المسؤول للموارد وتأكيد قيمة النقود بمقتضى الأهداف الخيرية للجامعة.

من ناحية أخرى تسعى جامعة دورهام لأن تكون من أكثر الجامعات استدامة للبيئة، وفي هذا السياق تأخذ الجامعة على عاتقها إحداث تغييرات عندما تقتضي الضرورة لتحسين نوعية بيئة الجامعة وتوعية جميع أعضاء الجامعة بالآثار البيئية لسلوكياتهم وتشجيعهم على تطوير طرق مستديمة في عملهم و حياتهم. وكذلك تعمل الجامعة على التعاون مع المجتمع من أجل تنفيذ خطط عمل بيئية من مستوى البيئة المحلية إلى المستوى العالمي، وتركز الجامعة على الحد من استخدام الطاقة وعلى تقليل التلوث والإشعاعات والانبعاثات الغازية والنفايات. وكذلك أنشأت الجامعة متاحف جامعية ذات أبعاد وأهداف بيئية (موقع جامعة دورهام الإلكتروني (dur.ac.uk,2015)).

٦. **جامعة غرب سكوتلاند في المملكة المتحدة (University of the West of Scotland, The United Kingdom)**: يتضمن بيان المسؤولية الاجتماعية لجامعة غرب سكوتلاند ثمانية محاور رئيسة، هي (موقع جامعة غرب سكوتلاند الإلكتروني (uws.ac.uk,2015)):

أ. **التأثير الاقتصادي المحلي والإقليمي:** تعزز الجامعة النسيج الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمجتمعات المحلية من خلال المساهمة التامة والمنفتحة في خمسة جوانب: أن تكون الجامعة مُوظِّفا مستجيبا ومرنا، والتزود من عدة مقاولين ومتعهدين محليين، وتمكين الموظِّفين في المنطقة من الوصول إلى موظفي وموارد الجامعة لتعزيز المجتمعات المحلية، والعمل على نظام الشراكة مع الموظفين والشركاء لتلبية احتياجات المتعلمين، وأن تكون الجامعة محورا وقطبا مجتمعيا للفعاليات التعليمية والثقافية والمجتمعية.

ب. **دعم المجتمع والأنشطة الخيرية على المستويين المحلي والإقليمي:** تسعى الجامعة لأن يكون لها تأثير إيجابي على التنمية التربوية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات التي تعمل فيها، وأن تتشارك في مواردها وخدماتها مع المجتمعات المحلية في الإقليم، وتدعم الجامعة مشاركة موظفيها وطلابها في الفرص التطوعية.

ج. **توسيع نطاق المشاركة:** تهدف الجامعة لخلق فرص للناس قليلي التمثيل والذين يعتبرون أن التعليم العالي ليس لهم و للموظفين الذين يفكرون بنفس الطريقة. حيث تعمل الجامعة باتجاه شمول اجتماعي أكبر وإصلاح عدم المساواة في التعليم.

د. **الفعاليات الدولية والمواطنة العالمية:** تتعهد الجامعة بتزويد الطلاب ببيئة تعليم كاملة ومساعدتهم لينموا كمواطنين عالميين. برامج الجامعة التعليمية ستمكن الطلاب من أن يشاركوا في مواضيع دولية وأن تكون لهم فرص المساهمة في تحرك أو تعليم منفتح على الخارج في الدول عبر البحار.

ه. **المسؤولية والاستدامة البيئية.** الجامعة ملتزمة بأن تكون جارا جيدا، مهتما بالمجتمع والبيئة، وستسعى باستمرار لتحسين أدائها الاجتماعي والبيئي بهدف التحقق من أن فعالياتها ستساهم في التنمية المستدامة للمجتمعات الإقليمية.

و. **الممارسات التشغيلية العادلة**:تتصرف الجامعة بطريقة مسؤولة وأخلاقية في تنفيذ أعمالها مع المنظمات والمؤسسات الأخرى.

ز. **التعليم والتعلم والبحث العلمي وتجربة الطلاب**:تسعى الجامعة إلى دمج المبادئ الثمانية الواردة هنا في الخطط والمناهج الدراسية ومناهج البحث، وإلى نشر المعرفة وتبادلها.

ح. **عضوية ميثاق الأمم المتحدة الكوني:** الجامعة ملتزمة بمبادئ ميثاق الأمم المتحدة الكوني.

٧. جامعة تيسيدي في المملكة المتحدة (Teesside University, The United Kingdom)

جامعة تيسيدي تحاول بقوة الدمج والاستيعاب الاجتماعي، وهي ملتزمة مبدئيا في ممارساتها تجاه النجاح الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمجتمعات التي تخدمها. وتشمل عناصر المسؤولية الاجتماعية المؤسسية للجامعة إشراك المجتمع، واحترام الموظفين، ودعم حقوق الإنسان، وتمديد السلوك البيئي الحسن، وتطبيق السلوك الأخلاقي في الاستثمار. وفيما يتعلق بأوجه إشراك المجتمع، تقوم الجامعة بما يلي (موقع جامعة تيسيدي الإلكتروني (tees.ac.uk,2015)):

أ. تدعم الجامعة مشاريع الأعمال المحلية من خلال تطوير الروابط مع (الأعمال/المشاريع) وتوفير دعم لعدد من المشاريع التي توفر فرص عمل لخريجي الجامعة.

ب. المساهمة في القطاع الثالث بتقديم دعم لعدد من المشاريع الاجتماعية ومنظمات الإحسان التي توظف خريجي الجامعة.

ج. تعزيز فرص التطوع الطلابي في دعم مشاريع المجتمع وفي جمع التبرعات لهذه المشاريع، مما يوسع خبرات الطلاب.

د. الاشتراك مع المدارس والكليات ومع مجموعات المجتمع في فعاليات مثل دعم التعليم العالي وفعاليات المجتمع.

ه. الاشتراك في الفعاليات المرتبطة بالمجتمعات المجاورة للجامعة مثل المجالس البلدية وشراكات مركز المدينة، واتحادات السكان، وغيرها.

و. إتاحة مرافق الجامعة الرياضية لمجموعات المجتمع عندما لا يكون الطلاب بحاجة لهذه المرافق، وإفادة هذه المجموعات من تجربة الطلاب كمتطوعين في عدة جوانب رياضية مثل التدريب.

ز. إتاحة غرف اجتماعات الجامعة لمجموعات المجتمع عندما لا تكون مطلوبة لفعاليات الجامعة.

ح. إتاحة تجربة شاملة للطلاب الدوليين في السياق المحلي كالعضوية في المجتمعات المحلية، وتسهيل الوعي الدولي ومتعدد الثقافات بين الطلاب و موظفي الجامعة وأفراد المجتمع.

ط. الدعاية بين أفراد المجتمع المحلي عن فرص العمل في الجامعة.

ي. المحافظة على روابط بين الجامعة وممثلي العقائد المختلفة.

ك. العمل مع المجموعات البيئية المحلية على مبادرات وبرامج التحسين المشترك مثل التجارة الحرة.

ل. تنفيذ مشاريع بحثية مقترحة من قبل المجتمعات المحلية والإقليمية، أو مناسبة لها، شاملة إعادة تأهيل المجموعات الأقل حظا و المشاكل البيئية عندما تتوفر مصادر التمويل.

٨. جامعة أوتاجو في نيوزيلاند (Otago University, New Zealand)

أكدت جامعة أوتا جو أنها تدرك أهمية المسؤولية الاجتماعية وأنها مستغرقة في ما يلي من مبادرات وبرامج (موقع جامعة أوتا جو الإلكتروني (otago.ac.nz,2015)):

أ. **حرم جامعي خال من التدخين:** أعلنت هذه الجامعة أن حرمها في مدينة دونا يدن سيكون خاليا من التدخين اعتبارا من شهر كانون الثاني ٢٠١٤ مثله مثل بقية فروعها في مدن كريست يرش وولنجتون وإنفيركارغل، وهو ما يتوافق مع بيان مهمة الجامعة الذي يحدد هدف الجامعة في صحة وتنمية الفرد.

ب. **إطلاق حملة دولية لاستئصال مرض بوليو:** في شهر نيسان ٢٠١٣ شارك نائب رئيس الجامعة للعلوم الصحية وعميد كلية الطب من جامعة أوتا جو مئات العلماء والأطباء والخبراء الفنيين من حول العالم في دعم الإعلان العالمي عن استئصال مرض بوليو ووضع الخطة الاستراتيجية للاستئصال ونهاية اللعبة لهذا المرض، وهي خطة دولية وضعتها المبادرة الكونية لاستئصال بوليو وتهدف إلى إنهاء هذا المرض بحلول عام ٢٠١٨.

ج. **جعل جامعة أوتا جو جامعة تجارة حرة:** تلتزم جامعة أوتا جو بالتصرف بطريقة مسؤولة أخلاقيا واجتماعيا وبيئيا، وتؤكد بقوة على تثقيف طلابها لتُعدهم

لمواجهة التحديات المجتمعية بإكسابهم المعرفة بالأخلاق والمقاييس الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية. وفي عام ٢٠١٢ سعت الجامعة لتُعتمدَ كجامعة تجارة حرة، لتكون بذلك أول جامعة نيوزيلاندية تحصل على هذا الاعتراف. والتجارة الحرة هي طريقة مسؤولة اجتماعيا في إدارة الأعمال، وتؤكد على مبادئ العدالة والنزاهة في السوق واحترام البيئة، وهو ما سيترجم كصفقات أفضل للمزارعين والمنتجين في البلدان النامية.

د. **الشراكة في الرؤية العالمية:** وقعت جامعة أوتاجو مذكرة تفاهم مع منظمة الرؤية العالمية في عام ٢٠١٣، وهي الأولى من نوعها بين جامعة نيوزيلاندية ومكتب نيوزيلاندا للرؤية العالمية. هذه الشراكة هي جزء من رؤية الجامعة لتستغرق مع المجتمع وتجلب الأساتذة والطلاب مع بعضهم البعض ومع مدراء مؤسسات الإحسان ليتعاونوا في البحث العلمي والتنمية والمناقشات لتساعد بذلك في محاربة الفقر عالميا.

٩. جامعة أوروبا في إسبانيا (Universidad Europea, Spain)

تعترف الجامعة الأوروبية بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، وتُشرِك بشكل فعال كل فروعها في ذلك، ويشكل هذا الالتزام أحد أحجار الزاوية في نموذجها التربوي، وينعكس في ثلاثة جوانب: التثقيف بالقيم خلال العملية التربوية، والإجراء البيئي، والتعاون التنموي. وهي بإيجاز كما يلي (universidadeuropea.es,2015)):

أ. **التثقيف بالقيم خلال العملية التربوية:** تتولى الجامعة رفع مستويات وعي المجتمع بأهمية أن يكون المرء مسؤولا وملتزما تجاه المجتمع والبيئة، وتشجع كل المجتمع على أن يشترك في الفعاليات الاجتماعية والبيئية المختلفة، وتعزز الالتزام الاجتماعي والاستخدام المستديم للموارد في كل أقسام وكليات الجامعة. وتعزز الجامعة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية من خلال البرامج التطوعية وبرامج رفع الوعي في إسبانيا وخارجها، وتحارب من أجل حقوق الإنسان، وتنفذ برامج محو أمية للجماعات عالية الحساسية، وتشجع أنماط استهلاك بديلة. ومن خلال الجائزة السنوية للمشاريع الاجتماعية الشابة الذي تنظمه بالتعاون مع المؤسسة الدولية للشباب تدعم الجامعة الشباب الذين يكافحون من أجل جعل العالم مكان مستديما أكثر من خلال مشاريع اجتماعية أو بيئية تصنع فرقا حقيقيا

في المجتمع. منحت هذه الجائزة لمشاريع علاجات حيوانية وموازنة حياة العمل والاقتصاد المستديم والزراعة العضوية. وتؤمن الجامعة بأن هكذا مشاريع تبني مجتمعا أكثر عدلا يحتوي التنوع ويوفر فرصا متكافئة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب. **الإجراء البيئي:** المبادئ الإرشادية للجامعة وُضعت وأُعلنت في سياسة بيئية ليست فقط تلهم وتقود فعاليات الجامعة بل كذلك تبرز التزام الجامعة وتعلنه للمجتمع. ويشمل الإجراء البيئي حرما جامعيا صحيّا كان الحرم الجامعي الإسباني الأول الذي يحصل على شهادة جودة الإدارة البيئية (ISO 14001) عام ٢٠١٠. يشمل هذا البرنامج مقاييس مثل إجراءات تعريفية بالتغذية والطعام والمخدرات والخمور وقوائم الأغذية المبنية على السلطات والفواكه العضوية، ومناطق خالية من التدخين في كل أرجاء حرم الجامعة. ويشجع هذا البرنامج الرياضة على مستويات ثلاث: الرياضة الترفيهية، والرياضة التنافسية الداخلية، والرياضة التنافسية الخارجية. بالإضافة إلى ذلك تبنت الجامعة مشروع سيجما في عام ٢٠٠٢ ليغرس فلسفة عمل في نفوس أعضاء هيئة التدريس مبنية على الوعي والالتزام نحو البيئة. ويشمل المشروع كل أوجه الحماية البيئية، ومقاييس لتجنب التلوث البيئي وتقليل الآثار البيئية السلبية، وللاستخدام الفعال للموارد، ولتقليل إنتاج النفايات.

ج. **التعاون التنموي:** يتولى مكتب المسؤولية الاجتماعية في الجامعة الأوروبية تنظيم فعاليات الجامعة المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية. ويهدف هذا المكتب إلى تعزيز الالتزام الاجتماعي وتحريك مجتمع أعضاء هيئة التدريس. وبالتنسيق مع إدارة وكليات وأقسام الجامعة ينظم هذا المكتب مبادرات التزام اجتماعي وبيئي مدعومة من قبل الجامعة، وتشمل برامج تطوعية (مثل برنامج الطالب المرافق للمعاق، ومجموعة أمنيستي الدولية لحقوق الإنسان، وبرنامج الطالب المرافق للمسنين)، وبرامج تطوعية دولية في بلدان مثل المغرب وتانزانيا وأوغندا وجنوب إفريقيا وإثيوبيا، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على القيم، ويشمل التدريب جلسات حول التعليم من أجل التنمية والتعاون التنموي ومهارات أخلاقية. بالإضافة إلى ذلك ثمَّ في الجامعة مركز موارد يقدم المعلومات والنصح والاستشارات فيما يتعلق بالقطاع التطوعي، ويصدر نشرات إخبارية، وينظم

فعاليات غير جامعية، ويقدم نصائح خاصة بالحياة اليومية. وينسق المكتب كذلك مشاريع دولية متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية مثل مشروع جامعة من أجل التنمية وجوائز المشاريع الاجتماعية الشابة، ومنح رايلي للعلماء.

١٠. جامعة جي سترو سما ير في كرواتيا (J.J. Strossmayer University, Croatia)

ذكر الباحث بيرك (Peric, 2012.P:1-10) أن غالبية جامعات كرواتيا لا تولي المسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعاتها أي اهتمام وأنها فقط تركز على التعليم والبحث العلمي، وأوضح أن كلية الاقتصاد في جامعة جي ستروسماير هي أول كلية في كرواتيا تطور برنامجا تطوعيا بهدف رفع مستويات وعي الطلاب بمعنى وأهمية التطوع والاستغراق الفعال في المجتمع. وقدم الباحث وصفا موجزا لهذا المشروع وأهم أهدافه وعناصره ونتائجه المرجوة وهي :

أ. هذا المشروع جزء من المقرر الدراسي الجامعي الإلزامي "مهارات مشاريع ١". وواحدة من الفعاليات الكبرى في هذا البرنامج هي مشروع "المساهمة للمجتمع" والذي يُعرّف عناصر برنامج تعلم الخدمة.

ب. هدف هذا البرنامج هو تمكين الطلاب من أن يعرفوا حاجات وفرص المشاركة الشخصية في حل مشكلات البيئة وجعلهم واعين بأنه فيما يتعلق بتنظيم الوقت الشخصي يستطيعون دائما أن يجدوا متسعا للفعاليات المسؤولة اجتماعيا.

ج. يمكن هذا البرنامج مجموعة من الطلاب سنويا أن يعايشوا ويخوضوا مشاكل حياة حقيقية وأن يكونوا جزءا من حلها. وكبرنامج تعلم خدمة اجتماعية يقدم المقرر "مهارات مشاريع ١" الذي يعلم الطلاب مكونات مهمة من السلوك المجتمعي وكفاءات ذات علاقة، وتشمل هذه تنمية الوعي الذاتي، وتعلم كيفية التعلم، وحل المشكلات التحليلي والخلاق، وتنمية التواصل المُحفِّز. وبعد التعلم يجب على كل طالب قضاء ٢٠ ساعة في المجتمع، على الأغلب ضمن منظمات المجتمع المدني، لتطبيق المعرفة التي تعلموها.

د. هذا البرنامج يشجع الطلاب على أن يتوقفوا عن أن يكونوا مراقبين سلبيين لظواهر المجتمع وبدلا من ذلك أن يكون لهم – من خلال المشاركة الفعالة في المجتمع - أثر مباشر على حل المشكلات الاجتماعية الحالية وتنمية مهارات بواسطتها يضمنون التوظيف (فرص عمل) الناجح.

وفي ضوء بحثه والنتائج التي توصل إليها لفت الباحث بيرك (Peric, 2012.P:10) الأنظار إلى أنه ما تزال هناك حاجة للمزيد من البرامج والمشاريع المركبة التي تقوي العلاقات بين الجامعات ومجتمعاتها المحلية وتنمية الحس عند الشباب بأنه بمشاركتهم الفعالة يمكنهم إحداث تغيير إيجابي وأن يؤثروا إيجابا في حياة الآخرين في المجتمع.

١١. جامعة ماريبور في سلوفينيا (University of Maribor, Slovenia)

أوضح غلا فيتش وآخرون (Glavič et al., 2012.P3،) أن جامعة ماريبو في سعيها لأن تكون مؤسسة مستدامة ومسؤولة اجتماعيا تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الأربعة للتنمية المستدامة (الأبعاد البيئية والاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية) ومبادئ المسؤولية الاجتماعية ومواضيعها السبعة الرئيسة (الإدارة المؤسسية، وحقوق الإنسان، والممارسات العمالية، والبيئة، وقضايا المستهلكين، وممارسات التشغيل العادلة، وإشراك المجتمع وتنميته)، بالإضافة إلى قضيتي استقلالية المؤسسة (الجامعة) والمنهج الشمولي. وبذلك يساهم نموذج التعامل مع المسؤولية الاجتماعية هذا لفهم أعمق لتداخلات وتفاعلات هذه الأبعاد والمبادئ للتنمية المستدامة. وعليه تسعى الجامعة لتفعيل كل أنواع السلوكيات التي تؤدي إلى اكتشاف معرفة جديدة وتحديث القيم والثقافة والأخلاق والأعراف وذلك بربط الفعاليات التربوية والتعليمية والبحث العلمي والبرامج المتعددة والأنشطة والفعاليات ذات العلاقة وأمثلة الممارسات الحسنة (Glavič et al., 2012.P:3).

أ. فالبعد البيئي لا يشير فقط إلى استهلاك الموارد (الطاقة و الماء والمعادن) وتلوث الماء والهواء والتربة) وتقليص النفايات، ولكن كذلك للنقل والغذاء واستعمالات الأراضي وممارسات الزراعة وسلاسل التزويد القصيرة والخضراء الحسنة .

ب. كما أن البعد الاقتصادي ينعكس على الجوانب المالية (تقليص الإنفاق وتأمين الدعم المالي للبحث والتطوير)، والتسويق والإدارة، والمقاولات العامة الخضراء (البضائع والخدمات الصديقة للبيئة)، شاملة قسما اختياريا من الطعام العضوي في وجبات طعام مدعومة للطلاب والموظفين.

ج. والبعد الاجتماعي يشمل التعليم والتدريب، التعاون مع المجتمع، رفع مستويات الوعي البيئي ودعم القيم وتطويرها. وتُمكّن جوانب هذا البعد تطوير واحترام القيم الأخلاقية ويؤكد على التماسك.

د. بينما البعد الأخلاقي يشمل الاستقلالية والمنهج الشمولي ومبادئ المسؤولية الاجتماعية السبعة. وتشكل القيم الأخلاقية الأرضية المشتركة.

هذا وتتجه الجامعة لدمج العوامل السابقة في ممارسات وسلوكيات الجامعة اليومية، ويتم تقسيمها إلى قطاعات متعددة تشمل الدراسات والتدريس (المناهج)، والبحث العلمي، والتطوير، والفعاليات اليومية (الإدارة، والتعهدات والمقاولات، واستهلاك الموارد والمواد الخام، والمواصلات، ومرافق الاصطفاف)، والتعاون، والتقييم والتقرير (إعداد وتسليم التقارير)، والإطار المؤسسي، والتنمية المستدامة، والمسؤولية الاجتماعية في مساكن الطلاب، وتثقيف أساتذة الجامعة في مجالات السلوك الاجتماعي المستدام والمسؤول (Glavič et al., 2012.P:3).

وفي الختام، رغم أن هذه الجامعة تسير باتجاه ممارسة المسؤولية الاجتماعية بمنهجية علمية وخطة واضحة منظمة فقد أوضح غلا فيتش وآخرون أن الجامعة لا توجد فيها بعد قوانين وتعليمات تنظم العمل الاجتماعي المستدام والمسؤول للجامعة، وأن ما يتم تطبيقه في هذا السياق يتم بشكل عشوائي وعلى أساس تطوعي (Glavič et al., 2012.P:3).

١٢. جامعة بوينس آيرس في الأرجنتين (University of Buenos Aires, Argentina)

تناول الباحث فيدي ريكو(Federico, 2012.P:11-13)المسؤولية الاجتماعية في جامعة بوينس آيرس في الأرجنتين وركز على تجربة قسم رفاهية الطلاب في كلية الاقتصاد ودور هذا القسم الريادي كعامل تنمية في المجتمع. وسيتم إيجاز هذه التجربة في الفقرات التالية.

أ. أن كلية الاقتصاد في الجامعة تنفذ منذ ٢٠٠٦ برامج اتصال مجتمعي كجزء من المسؤولية الاجتماعية للجامعة، وأن كلية الاقتصاد اتخذت في ذلك العام عدة مبادرات مؤسسية مثل تأسيس دائرة تطوير المسؤولية الاجتماعية، والمركز الوطني للمسؤولية الاجتماعية المؤسسية ورأس المال الاجتماعي، وبرنامج متطوع

الجامعة. وتم منذ ٢٠٠٦ الموافقة على ١٥ مشروعا في برنامج متطوع الجامعة. ومنذ ٢٠٠٧ تم إصدار مناهج دراسية مشتركة وتحرير منشورات متعلقة بالموضوع وفصلت الخطوط العريضة والمنهجية المناسبة لتطبيق المسؤولية الاجتماعية. وتم كذلك في ٢٠٠٧ ربط التعليم – خاصة في تخصص إدارة الأعمال والمحاسبة - في الجامعة بخدمة المجتمع. وفي عام ٢٠٠٨ تم طرح برنامج تدريبي في خدمة المجتمع غطى العديد من المواضيع مثل التدريب على الأخلاق وتنمية الطلاب المتقدمين والخريجين. وتم عام ٢٠٠٩ إصدار كتاب يقدم منهجا نظريا وعمليا لفهم المشاكل الاجتماعية وسبل وآليات التدخل الاجتماعي

ب. في عام ٢٠١٠ تم إطلاق برنامج تربوي يتعلق بالتماسك الوطني. وفي هذا السياق وفي إطار توثيق روابط الجامعة مع المجتمع طرحت الجامعة مقررا دراسيا اختياريا بعنوان الدمج الاجتماعي هدف إلى إشراك الطلاب في تقوية التدخل الاجتماعي، وهو مساق مشترك لكل التخصصات والمهن، وتضمن جوانب نظرية وزيارات ميدانية جماعية. وخلال ثمانية أشهر طور الطلاب ممارسات تدخل اجتماعي في ٢١ مؤسسة اجتماعية. كذلك طورت الجامعة برنامج الممارسات الاجتماعية التطوعية مع التركيز على المشاريع الاجتماعية .

ج. وفي عام ٢٠١١ نظمت الجامعة برنامج أمارتاي سين والذي يشارك فيه (٣٠٠) شاب سنويا من (٢٥) جامعة محلية. ويتعرض البرنامج للعمل مع المجتمع، ومشاركة الطلبة، وتعلم الخدمة، ووضع المعرفة في مجال التطبيق، والأفعال المتماسكة لمصلحة ومنفعة المجتمع والتأثير فيه إيجابا. وتسعى هذه الأفعال لتعزيز الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية لإنتاج وتدريب المحترفين المعنيين والمهتمين بالقضايا الاجتماعية والملتزمين بها والذين سيتميزون بالتزامهم الاجتماعي .

تلخيص تجارب الجامعات العالمية في مجال المسؤولية الاجتماعية وأوجه الاستفادة منها :

من خلال استعراض الباحث لعدد من التجارب العالمية للجامعات في مجال المسؤولية الاجتماعية استفاد الباحث بعدد من هذه التجارب حيث يظهر أن هناك نوع من الاتفاق بين الدراسة الحالية و بعض التجارب العالمية للجامعات في مجال المسؤولية الاجتماعية في بعض الجوانب التي تسعى الدراسة الحالية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلالها ،والجدول التالي رقم (٢) يوضح أوجه الاستفادة من هذه التجارب :

جدول رقم (٢) يوضح أوجه استفادة الدراسة الحالية من تجارب الجامعات العالمية في مجالات المسؤولية الاجتماعية

المجال	الجامعة	التجربة	أوجه الاتفاق مع الدراسة الحالية
المجال المعرفي	تجربة جامعة بوستون في الولايات المتحدة	تأسيس مركز فريدريك أس باردي لدراسة المستقبل بعيد المدى.	تتفق هذه التجارب مع الدراسة الحالية من خلال تأكيدها على أهمية مساهمة المراكز البحثية في حل المشكلات الاجتماعية بالإضافة إلى أهمية الاهتمام بالمراكز العلمية المتخصصة والاستفادة من الباحثين الأكفاء في خدمة المجتمع ،و تنفيذ برامج تدريبية للعاملين بمختلف القطاعات من خلال برامج التعليم المستمر و تدريب العاملين على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية وإقامة الندوات والمحاضرات ودعم برامج الابتكار من خلال مراكز البحث العلمي
	تجربة جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية	عقد ورش العمل تضم قيادات عليا من قطاع الأعمال والحكومة والمجتمع المدني وإجراء الأنشطة التثقيفية لبناء مهارات مناسبة عند الجيل القادم.	
	تجربة جامعة رايسون في كندا	مركز يركز على البحث العلمي التجريبي والنظري.	
	تجربة جامعة مانشستر في المملكة المتحدة	توفير بحث علمي ذو تأثير، أي أن يكون البحث العلمي الذي تنفذه الجامعة يصنع فرقا إيجابيا في المجتمع.	
	تجربة جامعة تسيدي في المملكة المتحدة	تنفيذ مشاريع بحثية مقترحة من قبل المجتمعات المحلية	
المجال التعليمي	تجربة جامعة بوستون في الولايات المتحدة الأمريكية	تطوير التعليم والخدمات الصحية حيث تم تأسيس مركز كلية بوستن للمواطنة المؤسسية ، و تنفيذ برنامج التثقيف التنفيذي، وإعداد مساقات دراسية، ومؤتمر سنوي.	تتفق مع نتيجة الدراسة الحالية في أهمية إكساب الطلاب مهارة العمل التطوعي وتضمين البرامج الدراسية فترات عمل لخدمة المجتمع ، وربط التعليم بحاجات المجتمع وتهيئة الخريجين وموائمة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل وإتاحة الفرصة للقبول لذوي الاحتياجات الخاصة
	تجربة جامعة هارفارد بأمريكا	إجراء الأنشطة التثقيفية لبناء مهارات مناسبة عند الجيل القادم من قادة القطاعين العام والخاص	
	تجربة جامعة رايسون في كندا	تنمية قدرات الطلبة، وتلتزم في ظل هذا المبدأ بتنمية وتطوير قدرات الطلبة ليكونوا مولدين مستقبليين لقيم الاستدامة، تنمية قيم المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال دمج قيم المسؤولية الاجتماعية الكونية ضمن أنشطتها العلمية ومناهجها	
	تجربة جامعة مانشستر في المملكة المتحدة	تعليم الطلاب ممارسة المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والبيئية	
	تجربة جامعة تسيدي في المملكة المتحدة	تعزيز فرص التطوع الطلابي في دعم مشاريع المجتمع وإكسابهم مهارة العمل التطوعي .	

تابع جدول رقم (٢) أوجه استفادة الدراسة الحالية من تجارب الجامعات العالمية في مجالات المسؤولية الاجتماعية

المجال	الجامعة	التجربة	أوجه الاتفاق مع الدراسة الحالية
المجال الإداري	تجربة جامعة بوستون في الولايات المتحدة الأمريكية	برنامج الاستدامة والذي يتولى تطوير وتنفيذ استراتيجية لدمج مبادئ الاستدامة في الوظائف العمليّة للجامعة وإشراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والطلاب في استدامة الحرم الجامعي	تتفق هذه التجارب مع الدراسة الحالية من خلال تأكيدها على أهمية وضع خطة للمسؤولية الاجتماعية بالجامعة ودمجها بالخطة الاستراتيجية وأشراك منسوبي الجامعة في عملية اتخاذ القرار والمحافظة على ممتلكات الجامعة وتحقيق الاستدامة لها من خلال وضع القوانين الكفيلة بتحقيق هذا الأمر .
	تجربة جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية	أنشأ مركز الأعمال والقيادة في كلية كينيدي للحوكمة لاستطلاع تقاطعات المسؤولية المؤسسية والحوكمة المؤسسية	
	تجربة جامعة رايسون في كندا	التفاعل مع مدراء قطاع الأعمال لتوسيع المعرفة بالتحديات التي تواجه تلبية المسؤوليات الاجتماعية	
	تجربة جامعة مانشستر في المملكة المتحدة	إجراء فعاليات يتم توجيهها بواسطة التزام الإدارة تجاه استدامة البيئة، دعم كل شخص في الجامعة ليكون له تأثير إيجابي على البيئة و لأن يصنع مستقبلا مستديما ، التأكيد على مبدأ المساواة والتنوع حيث تلتزم الجامعة بخلق بيئة تحتفل بالتنوع والعدالة	
	جامعة تسيدي في المملكة المتحدة	تسهيل الوعي الدولي متعدد الثقافات بين الطلاب وموظفي الجامعة وأفراد المجتمع ،، العمل مع المجموعات البيئية المحلية على مبادرات وبرامج التحسين	
المجال الاجتماعي	تجربة جامعة بوستون في الولايات المتحدة الأمريكية	الالتزام تجاه بخدمة المجتمع محليا ودوليا ومن أمثلة ذلك بناء قدرة القوى العاملة وتعظيم كفاءة نظام وموارد البلد الموجودة.	تتفق التجارب العالمية مع الدراسة الحالية في أهمية نشر الوعي الصحي ، وتقوية مهمة الخدمة المجتمعية من خلال رعاية الجمعيات الخيرية وإسهام الأندية الطلابية في الخدمات التطوعية المجتمعية ومشاركة المجتمع المحلي في المناسبات المختلفة وتقديم المساعدات للطلاب المادية والمعنوية .
	تجربة جامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية	دمج المسؤولية الاجتماعية بطرق تفيد المجتمع وقطاع الأعمال بما يحقق الميزة تنافسية	
	تجربة جامعة رايسون في كندا	الشراكة المجتمعية حيث تلتزم بالتفاعل مع مدراء قطاع الأعمال لمواجهة التحديات التي تواجهه المسؤولية الاجتماعية	
	تجربة جامعة مانشستر في المملكة المتحدة	إشراك المجتمع، وذلك من خلال أحداث وفعاليات تضبط معرفة موارد الجامعة ووسائل جذب الزوار لمصلحة مجتمع الجامعة ومساعدة الطلبة والتواصل معهم بعد تخرجهم	
	تجربة جامعة تسيدي	إتاحة مرافقة الجامعة للمجتمع والاشتراك في الفعاليات المرتبطة بالمجتمع	

ثانيا الدراسات السابقة

أ- دراسات تتعلق بكل من الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

دراسة (Zait et.all, 2013) هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبين الثقافة سواء كانت هذه الثقافة ثقافةً تنظيمية أو ثقافة وطنية، كما هدفت إلى تحديد وإيجاز أيَّة عوامل أخرى ذات تأثير في هذه العلاقة، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية فقد اعتمد الباحثون على الدراسة النظرية للأبحاث والكتابات السابقة في هذا الموضوع؛ وذلك بقصد تحليلها والإفادة منها في بناء وصياغة النظريات والوصول للنتائج، كما اعتمد الباحثون على الأساليب الميدانية والتنقيب والاعتماد على أساليب التحليل الكمي والتحليل المقارن، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية ومتينة بين الثقافة وبين المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى تلخيص وتحديد مجموعة من العوامل المؤثرة مثل مستوى التنمية في الدولة وحجم الشركة والإطار القانوني.

وفي دراسة شريفي وحاجي (٢٠١٢) هدفت إلى توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، كما هدفت إلى توضيح مفهوم ثقافة منظمات الأعمال، وبالإضافة إلى ذلك فقد هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية تغيير ثقافة المنظمة من أجل تبني المسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات والمعلومات الضرورية عمل الباحثان على الاعتماد على الدراسة النظرية للأبحاث والكتابات السابقة في هذا الموضوع؛ وذلك بقصد تحليلها والإفادة منها في بناء وصياغة النظريات والوصول للنتائج، وقد خلصت الدراسة إلى أنه إذا نجحت المنظمة في إرساء ثقافة تنظيمية قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية تكون قد قطعت شوطاً كبيراً في رحلتها نحو خدمة المجتمع والنجاح في تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية.

اما دراسة (Dodji, 2012) فهدفت إلى استطلاع العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإدارة المالية والأداء المالي مع المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث إن أيَة منظمة حتى تكون قادرة على تحقيق الربحية فلا بد أن تحققها في مجالات أخرى غير المحاسبة، أي في المجالات غير المالية، ومثل هذه المجالات تشمل مسؤولية

الشركة تجاه البيئة، ومكان العمل، والمجتمع والبلد، وسوق رأس المال، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية فقد تم إعداد استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٢٠ شركة مدرجة في بورصة طهران، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية، والإدارة المالية، وأداء الشركات في البيئة، ومكان العمل، والمجتمع والبلد وسوق رأس المال بالمقارنة مع المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR).

بينما في دراسة (Bode, 2012) هدفت إلى تحديد أثر الثقافة الوطنية على توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات، ولتحقيق هدف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج فقد تم إعداد استبانة تتكون من جزأين: حيث يتكون الجزء الأول من فقرات وعبارات لتحديد البعد الثقافي للمستجيبين، أما الجزء الثاني فهو يتألف من فقرات تشير لجوانب المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والإنسانية، حيث يطلب من المستجيبين أن يقيموا هذه الجوانب. وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ طالب جامعي هولندي وألماني من طلاب الأعمال، تم توزيعهم بالتساوي ١٠٠ طالب ألماني، و١٠٠ طالب هولندي في المدينة الهولندية انشده. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة الوطنية لها أثرٌ على توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما خلصت إلى أن هذا العامل لا يبدو أنه هو المؤثر الوحيد فهناك عوامل مؤثرة أخرى مثل: الوضع السياسي، اهتمام وسائل الإعلام بالمواضيع الاجتماعية والبيئية في الدولة.

أما دراسة (Duarte, 2011) فهدفت إلى تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية وثقافة المنظمة، كما هدفت إلى رسم ملامح أساسية لثقافة المسؤولية الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات والمعلومات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج فقد تم اختيار شركة التعدين البرازيلية وتم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة على إجراء مقابلات مع ١٣ موظفاً من موظفي الشركة موزعين كما يلي: ٢ من المدراء في الشركة، ٢ من الموظفين، و ٩ من أعضاء اللجان، وقد خلصت الدراسة إلى تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية وثقافة المنظمة

وثقافة المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما خلصت الدراسة أيضاً إلى وضع الملامح الرئيسية لثقافة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتوصلت إلى وجود علاقة بين الثقافة السائدة بالمنظمة وبين تحقق المسؤولية الاجتماعية وجوانبها المتنوعة في المنظمة.

وفي دراسة (Culler, 2010) هدفت إلى إجراء تقييم للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن حدود نظريات ماكس ويبر، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات والمعلومات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم دراسة حالة شركة والت ديزني إذ دُرِست حالة الشركة بشكل خاص وتم جمع البيانات اللازمة منها، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية وأكيدة بين الثقافة التنظيمية وبين المسؤولية الاجتماعية وتحققها في المنظمات، كما توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية في أية منظمة تنعكس على صورة تطوير لبرامج المسؤولية الاجتماعية، ومن جهة أخرى فقد توصلت الدراسة إلى أن تطوير برامج المسؤولية الاجتماعية في أي منظمة يؤدي فعلياً إلى حقنها في الثقافة التنظيمية للمنظمة.

وفي دراسة (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010) هدفت إلى القيام بالبحث في المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الليتوانية، كما هدفت إلى البحث في كيفية تحقيق هذه المنظمات لممارسات الثقافة التنظيمية ومعايير المسؤولية الاجتماعية للشركات، أي بعبارة أخرى فإن هذه الدراسة تهدف للربط بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للشركات، ولتحقيق هدف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة اعتمد الباحثان على الدراسة النظرية للأبحاث والكتابات السابقة في هذا الموضوع؛ وذلك بقصد تحليلها والإفادة منها في بناء وصياغة النظريات والوصول للنتائج، وقد خلصت الدراسة إلى أن المنظمات من خلال تنفيذها وتطبيقها للمسؤولية الاجتماعية وخلق الثقافة التنظيمية أصبحت بصورة أفضل، واستطاعت إضافة قيم جديدة وأصبحت أكثر جذباً للعملاء والشركاء، كما أصبح لديها عمالة أكثر مهارة؛ مما يوجد علاقات إيجابية بين الموظفين والمجتمع، أي يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة التنظيمية تكمل بعضها البعض.

اما في دراسة (James, 2009) فهدفت إلى البحث في طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبين الثقافة التنظيمية، كما هدفت إلى تقديم الأدلة التجريبية التي تقترح أن هذه العلاقة بتوسطها الأداء التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٦٩ شركةً من شركات تقنيات المعلومات في بنغالور في الهند، وقد خلصت الدراسة إلى أن إنشاء قيمة قوية قائمة على الثقافة التنظيمية تعمل على تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المنظمة، كما خلصت نتائج الدراسة إلى أن وجود ثقافة تنظيمية داعمة تسهم ببدء ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المنظمة، وأخيراً فقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

ب- دراسات تتعلق بالثقافة التنظيمية

دراسة الصديقي (٢٠١٣) والتي هدفت إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عاملٍ في ٤ مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة، وقد توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج كان من أبرزها: أن هناك تأثير للثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، بحيث تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار وكذلك الالتزام واحترام الوقت على أداء الموارد البشرية، كما أن للإبداع والابتكار في المؤسسة تأثيراً واضحاً على الأداء، في حين أن جماعية العمل وروح الفريق لا تؤثر على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدروسة.

وفي دراسة هداية (٢٠١٣) هدف إلى التوصل لتصورٍ مقترح لبناء ثقافة تنظيمية داعمة للجودة الشاملة في الإدارات العامة للتربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، كما هدفت أيضا إلى التعرف على أهم آليات بناء الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارات العامة للتربية والتعليم من وجهة

نظر أفراد الدراسة، وبالإضافة إلى ذلك فقد هدفت إلى معرفة الفروق بين متوسط استجابات أفراد الدراسة حول أهم آليات بناء الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارات العامة للتربية والتعليم تعزى للاختلاف في المتغيرات التالية :المؤهل الدراسي، الجنس، الخبرة في مجال الإشراف على الجودة الشاملة، التدريب في مجال الجودة الشاملة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من٢٦٢ فردٍ من مشرفي ومشرفات الجودة الشاملة بالإدارات العامة للتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وقد خلصت الدراسة إلى أن متغيرات الدراسة المستقلة الخمسة وهي :الهيكل التنظيمي، الأنظمة والإجراءات، الحوافز المادية والمعنوية والمكافآت، العاملون، القادة بما تحويه من آليات سجلت درجةً عاليةً جداً من الأهمية من وجهة نظر أفراد الدراسة لبناء الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارات العامة للتربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، كما توصلت إلى تقديم تصور مقترح لبناء الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارات العامة للتربية والتعليم بالمملكة العربية.

أما دراسة العاجز (٢٠١١) فهدفت إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية التعليم العالي في محافظات غزة، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت العينة من ٢٩٤ موظفٍ من الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) وبين تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة، وكانت هذه العلاقة طردية.

وفي دراسة خوين (٢٠٠٩) هدفت إلى تشخيص واستطلاع واقع أبعاد الثقافة التنظيمية وفاعلية المنظمة في المنظمات التعليمية والعلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن، حيث تم تصنيف الكليات التابعة للجامعة إلى

مجموعتين: بحيث تتضمن المجموعة الأولى الكليات العلمية، وتتضمن المجموعة الثانية الكليات الإنسانية، وعند اختيار العينة تم التركيز على أعضاء هيئة التدريس (ممن يحملون الألقاب العلمية أستاذ وأستاذ مساعد) دون غيرهم من منسوبي الجامعة؛ وذلك لعددٍ من الاعتبارات أهمها أنهم الفئة ذات العلاقة المباشرة بتحقيق أهداف الجامعة. وقد خلصت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية عنها في الكليات الإنسانية، كما خلصت إلى ارتفاع درجة فاعلية الكليات العلمية قياساً بالكليات الإنسانية.

كما قام الخليفة (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في رفع مستويات الأداء في ضوء الحاجة لدعم العوامل التي تسهم في بناء ثقافة تنظيمية مرنة ومساندة للعمليات التطويرية، ومن ثم تدعم الابتكار والإبداع، وتتيح جواً من المشاركة الفعلية للعاملين في مواجهة المشكلات وحلها، كما أن تطوير أساليب عمل تؤدي إلى تقليل الوقت والجهد والتكلفة، وقد خلصت نتائج الدراية إلى توفر إدراكٍ من جهة العاملين لرسالة وغايات وأهداف الكلية، كما توصلت إلى وجود نقص في الإمكانات المادية اللازمة لتحسين الأداء، وقلة الحوافز المادية اللازمة لتشجيع العاملين على الأداء المتميز

بينما قام عكاشة (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في شركة الاتصالات بفلسطين، واشتملت الدراسة على الموظفين بالشركة، حيث تم توزيع الاستبيان على (٣١٢) موظف، وقد تم الاعتماد على عناصر الثقافة التنظيمية: (السياسات و الإجراءات، الأنظمة والقوانين، المعايير والمقاييس، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية)، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على أداء الموظفين بالشركة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وبين مستوى الأداء الوظيفي.

أما بروش وهدار (٢٠٠٧)فقاما بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى اعتماد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على ثقافتها التنظيمية في عملية إدارة التغيير، وقد

أجريت هذه الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بولاية سطيف، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة الميدانية وذلك بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية تتكون من ٩٠ فرداً من إطارات وعمال حيث تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث والذي يضم أربع وحدات رئيسية هي: وحدة الكهرباء ووحدة السوائل ووحدة الخدمات والإمدادات الصناعية ووحدة الأدوات، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن وجود اعتماد ضعيف على عناصر الثقافة لتنظيمية في عملية إدارة التغيير، وإهمال هذا الجانب الثقافي يعتبر من الأسباب الرئيسية في وجود مقاومة التغيير.

وفي دراسة نوح (٢٠٠٥) هدفت إلى التعرف على درجة ملاءمة الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم الحكومي الثانوي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على أهمية وجود هذه الثقافة الملائمة، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم إعداد استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٩٠ مفردة. وخلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة في مدراس التعليم الثانوية تلائم تطبيق إدارة الجودة الشاملة بدرجة متوسطة، كما خلصت النتائج أيضاً إلى أن أهمية توفير الثقافة التنظيمية الملائمة لتطبيق الجودة كانت بدرجة عالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

وعندالشلوي (٢٠٠٥) هدفت دراسته إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم إعداد استبانة، وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢١٥ موظفٍ منهم ١١٢ موظفٍ مدني، و١٠٣ موظفٍ عسكري. وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتفاعٍ في مستوى الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الانتماء التنظيم، وبعبارة أخرى فقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في الكلية كان مرتفعاً بنسبةٍ عالية، كما أن مستوى الانتماء التنظيمي كان مرتفعاً بجميع أبعاده، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية و الوظيفية.

وفي دراسة فرحان (٢٠٠٣) هدفت إلى التعرف على مدى توافر الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني ودراسة العلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات اللازمة والضرورية فقد تم إعداد استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٤٠٠ موظف من العاملين على مستوى الإدارة الوسطى والإدارة الإشرافية والمسؤولين عن وحدات التطوير الإداري في هذه المؤسسات. ومن أبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن أبعاد الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري تتوفر بنسب متوسطة ومتفاوتة مع وجود علاقات معنوية متقاربة بين الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري بأبعاده مجتمعة ومنفردة.

أما دراسة كلا من (Lok & Crawford,2003) فهدفت إلى التعرف على التأثيرات المتباينة لأنواع الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة السائدة في المنظمات على درجة الرضا الوظيفي، وقد خلصت الدراسة إلى عددٍ من النتائج منها :أن الثقافة التنظيمية تؤثر على الرضا الوظيفي سواء بشكل إيجابي أو سلبي، فالثقافة التنظيمية الجامدة تسبب انخفاض الرضا الوظيفي، والثقافة التنظيمية المرنة ترفع نسبة الرضا الوظيفي، والقيادة بالمشاركة تؤدي إلى تشجيع الموظفين على إنجاز العمل وتؤدي لرفع درجة الرضا الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، أما الثقافة الوطنية فتؤثر بشكل متوسط على المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات القيادية.

وفي دراسة الفالح (٢٠٠١) هدفت إلى تحديد مستوى قيم الثقافة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى منسوبي هيئة التحقيق والادعاء العام ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، حيث قام بتوزيع استبانةٍ على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٤٦٩ موظف في الأجهزة الأمنية، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى إدراك الثقافة التنظيمية لدى منسوبي هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض كان متوسطاً في أربعة قيم وهي: (الصفوة، المكافأة الاقتصاد، استغلال الفرص)، وكان مرتفعاً في باقي القيم وهي: (القوة

الفاعلية، الكفاءة، العدل، فرق العمل ، النظام ، التنافس)، كما خلصت الدراسة أيضاً إلى أن مستوى إدراك الثقافة التنظيمية لدى منسوبي هيئة التحقيق والادعاء العام بالمنطقة الشرقية كان مرتفعاً في جميع القيم. بالإضافة إلى ذلك فقد أظهرت نتائج الدراسة أن قيم القوة والتنافس والدفاع والكفاية والفعالية تحتل مراكزاً متقدمةً في الترتيب بالنسبة لمنظومة القيم التنظيمية السائدة في هيئة التحقيق والادعاء العام بالرياض والمنطقة الشرقية.

ج. دراسات تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية

دراسة الشمري (٢٠١٤) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الجامعة تجاه المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض من خلال تقدير القيادات الجامعية لهذا الدور، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، كما قام بإعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تضمنت هذه الاستبانة(٦٣) فقرةً موزعةً على ستة أبعاد وهي: البعد الإداري والإجرائي، والبعد المجتمعي، والبعد الأخلاقي والقيمي والبعد البيئي والصحي، والبعد الوطني الانتمائي. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٧) من القيادات الجامعية في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، (جامعة الملك سعودي، جامعة الإمام، جامعة الأميرة نورة). وقد خلصت الدراسة إلى الكشف عن دورٍ جيدٍ بشكل عام للجامعات تجاه المسؤولية المجتمعية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجامعة بين كل من جامعة الإمام وجامعتي الملك سعود والأميرة نورة لصالح جامعة الإمام، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المركز الوظيفي لصالح المراكز القيادية، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية أو لنوع الكلية.

بينما دراسة محمود وداغي (٢٠١٤) هدفت إلى التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في جامعة السليمانية والتعرف على استراتيجياتها تجاه مسؤولياتها الاجتماعية، كما هدفت أيضا إلى استطلاع آراء عينة الدراسة من العمداء ومعاونيهم ورؤساء الأقسام ومدراء الوحدات الإدارية تجاه معايرة الأيزو ٢٦٠٠٠ الخاص بالمسؤولية الاجتماعية، وعن مدى إمكانية تطبيق هذه المواصفات على جامعة السليمانية ومن ثم الوصول إلى تصورٍ مقترح للمواصفات الدولية الأيزو ٢٦٠٠٠

الخاص بالمسؤولية الاجتماعية لتطبيقه بجامعة السليمانية. ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات اللازمة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبانة احتوت ٨١ عبارةً موزعةً على محاور الدراسة: ٤٧ عبارةً خاصةً بمحور المسؤولية الاجتماعية و٣٤ عبارةً خصصت لمعايرة الأيزو ٢٦٠٠٠، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ فردٍ ممن يشغلون الوظائف القيادية والإدارية بالجامعة. وقد خلصت الدراسة إلى أن ممارسة عملية المسؤولية الاجتماعية في جامعة السليمانية تتم من خلال آرائهم التي تنصب في خدمة المجتمع، ومعاملة النساء معاملة الرجال في الأجور، كما خلصت النتائج إلى افتقار الجامعة للمهارات في العلاقات الإنسانية للنهوض بالدور الاجتماعي في بيئتها، إلى جانب ضعف ربط عمل الجامعة بالبيئة المحيطة بها سواء الطبيعية أو الاجتماعية أو السياسية، والمساهمة في حل المشكلات الأسرية ودعم النقابات ومنظمات المجتمع المدني وعدم بناء حوار مع المجتمع المحلي، كما توصلت الدراسة إلى إمكانية تطبيق معايرة الأيزو بجامعة السليمانية وذلك من خلال نظام يلزم الجامعة باحترام سيادة القانون وحقوق الإنسان وحمايتها وفق المعايير الدولية للسلوك في حماية المجتمع والبيئة.

أما عند الصقري (٢٠١٤) فهدفت الدراسة إلى معرفة واقع برامج المسؤولية الاجتماعية لمنظمات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية تجاه العاملين والمجتمع ومجالاتها، كما هدفت إلى التعرف على أقسام المسؤولية الاجتماعية في الهيكل التنظيمي للمنظمات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢١١ شركةٍ ومؤسسةٍ من منظمات الدرجة الممتازة بالمملكة العربية السعودية في ثلاث مناطق من مناطق المملكة وهي: المنطقة الوسطى، والشرقية، والغربية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وضوح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات حيث إن أغلب برامج المسؤولية الاجتماعية في هذه الشركات تتمركز حول الرعاية الصحية وتوفير السكن أو تقديم بدل عنه، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجودِ توازنٍ في برامج المسؤولية الاجتماعية إذ ترتفع تجاه المجتمع وتنخفض تجاه العاملين، إلى جانب اختلاط مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمفهوم العمل الخيري.

وفي دراسة شلدان وصايمة (٢٠١٣) هدفت إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد استبانة تضمنت ٥٠ فقرةً موزعةً على ثلاثة مجالات وهي: المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو الطلبة، والمسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو الجامعة، والمسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس نحو المجتمع، وتم توزيعها على عينة الدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من ١٥٣ عضوٍ من أعضاء هيئة التدريس، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس متوفرة بدرجة كبيرة، كما خلصت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والسن، إلى جانب وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس في المسؤولية الاجتماعية تعزي لمتغير الكلية (إنسانية، علمية، شرعية) لصالح الكليات الشرعية.

اما في دراسة (Alcota et al., 2013 " هدفت دراسته إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب على مجموعة من الأبعاد المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على أسلوب المقابلات، حيث تم إجراء مقابلات متعمقة مع ١٦ فرداً (٨ أساتذة و٨ طلاب)، وقد توصلت هذه الدراسة لعددٍ من النتائج كان أبرزها: أن مناهج كلية طب الأسنان أعدت للتعليم التقني والتدريب؛ مما يؤثر بدوره في كيفية معالجة المشكلات الاجتماعية، حيث تجعل الطالب لا يتحمل المسؤولية ولا يسهم في حل مشكلات المجتمع، كما خلصت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب والأساتذة لا يلقون التشجيع الكافي للالتزام الأخلاقي والشعور بالمسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية والممارسات التعليمية المستخدمة؛ مما يشير إلى ضرورة مراجعة المناهج وتعزيز مبدأ المسؤولية فيها.

وفي دراسة شريف (٢٠١٢) هدفت إلى تأصيل المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وأهمية ممارسة المؤسسة لدورها الاجتماعي ليس تجاه أصحاب المصالح فقط بل وإبراز أهمية تقييم أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، والتعرف على واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، وقد اعتمد الباحث فيها على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف المفاهيم الواردة في الدراسة وصفاً علمياً دقيقاً وذلك من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى ضرورة إيمان المنظمة بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع، كما توصلت النتائج أيضاً إلى أنه يمكن أن تكتسب المنظمة سمعةً وتعزز من ميزتها التنافسية عندما تمارس أنشطتها الاجتماعية.

وقام الدلبحي (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور الإدارات العليا في شركات القطاع الخاص في تنمية وتطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وكذلك التعرف على مدى ممارسة شركات القطاع الخاص لنشاط المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى التعرف على مدى توافر الهيكل الإداري للمسؤولية الاجتماعية في شركات القطاع الخاص والعلاقة بين حجم شركات القطاع الخاص المالي ومدى تفعيل مفهوم المسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من ٧٠ مشرفاً من مشرفي إدارات الخدمة الاجتماعية والمهتمين ببرامج المسؤولية الاجتماعية في بعض هذه المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإدارة العليا في شركات القطاع الخاص تؤدي دوراً هاماً في مجال المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت إلى أن التخطيط السليم يلعب دوراً هاماً في تصميم البرامج الاجتماعية المتوافقة مع حاجات المجتمع، والموارد البشرية هي احدى قطاعات الشركة التي تقوم فيها المسؤولية الاجتماعية بصورة كاملة.

في حين ركزت دراسة شاهين (٢٠١١) إلى توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعات، بالإضافة إلى وضع تصور مقترح لأداء المسؤولية الاجتماعية

للجامعات من خلال تأثيراتها في المجتمع ومراحل الأداء، كما هدفت إلى بيان أهمية قيام الجامعات بدورها في مجال المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى الوقوف على واقع المسؤولية الاجتماعية في جامعة القدس وتحديد المتطلبات التي تساعد على التعامل مع معوقات أداء الجامعة في مجال المسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعات، بالإضافة إلى تصور مقترح لأداء المسؤولية الاجتماعية للجامعات من خلال تأثيراتها في المجتمع ومراحل الأداء، كما توصلت إلى بيان أهمية قيام الجامعات بدورها في مجال المسؤولية الاجتماعية، والوقوف على واقع المسؤولية الاجتماعية في جامعة القدس. وبناءً على هذه النتائج فقد أوصت الدراسة بأهمية تطوير ثقافة الأفراد والمؤسسات حول المسؤولية المجتمعية بعامة والمسؤولية المجتمعية للجامعات بصفة خاصة، إلى جانب وضع المسؤولية الاجتماعية في صلب استراتيجيتها وتضمينها في خطة الجامعة وأهدافها وإجراءاتها وكيفية تقويم أدائها، وتضمين المقررات الدراسية والمواد التعليمية مفهوم المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى إنشاء دائرة متخصصة في الجامعة تعني بالمسؤولية الاجتماعية.

اما دراسة رحال (٢٠١١) فبينت أن من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الجامعات هي المسؤولية المجتمعية؛ وذلك من خلال تطوير المستوى التعليمي والثقافي والاقتصادي والضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع وتحسينه، وتوفير الخدمات المتنوعة التي تساهم في تعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع وهي التزام دائم ومستمر منها تجاه المجتمع، ولا تقتصر على مجرد المشاركة في الأعمال الخيرية وعمل الحملات التطوعية بل تتعداه إلى ما هو أبعد من ذلك من خلال المساهمة في تطوير المجتمع المحلي بجميع جوانبه الصحية والبيئية، والدفاع عن حقوق الإنسان، كما بينت أن المسؤولية المجتمعية للجامعات تكتسب أهميةً متزايدة لاسيما بعد تخلي الحكومات عن الكثير من أدوارها، كما أكدت الدراسة على أهمية المسؤولية المجتمعية للجامعات وللمؤسسات في تحسين الخدمات التي تقدم للمجتمع، وخلق فرص عمل حقيقية، والمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، كما أوضحت الدراسة أن

قيام الجامعات بدورها تجاه المجتمع يضمن إلى حدٍ كبيرٍ دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية، والاعتراف بها، والمساهمة في إنجاح أهدافها، كما بينت بأن الجامعات من الممكن أن تركز استراتيجيتها الخاصة بالمسؤولية المجتمعية نحو المساهمة في حل المشكلات اليومية لأفراد المجتمع من خلال برامج التوعية المرورية والاستهلاكية والوقائية والبيئية والاجتماعية.

وفي دراسة مخلوف (٢٠١١) هدفت إلى تقديم تصورٍ مقترح لضمان المسؤولية المجتمعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، بالإضافة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وفوائدها وأبعادها ومبادئها، وبيان مدى الاهتمام العالمي بالمسؤولية المجتمعية من خلال عددٍ من الصور المتمثلة في المعايير الدولية للمسؤولية الاجتماعية. ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات الضرورية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت هذه الدراسة لعددٍ من النتائج كان من أهمها: تأكيدها على ضرورة إدراج المسؤولية المجتمعية ضمن الخطة الاستراتيجية لمؤسسات التعليم الجامعي الفلسطيني، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بها.

وفي دراسة مخلوفي وآخرون (٢٠١١) هدفت إلى إلقاء الضوء على الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية من خلال معاييرها في توجيه النشاط للشركات متعددة الجنسيات وتفعيلها نحو الأداء الجيد في الدول المضيفة، كما هدفت أيضاً إلى إبراز مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأبعادها ومدى ضرورة تبني مفهومها في الشركات، ومعرفة الأسباب والدوافع التي تزيد من الاهتمام بها وتسليط الضوء على مواصفة الأيزو ٢٦٠٠٠ من حيث تطورها التاريخي ودورها في إرساء مفهوم المواطنة للشركات متعددة الجنسيات ومدى استفادتها من المواصفة، وعمد الباحثان في هذه الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عددٍ من النتائج كان من أبرزها وأهمها أن عدداً قليلاً من الشركات يمارس المسؤولية الاجتماعية بصورة جيدة، وقد بينت مدى تطور الهدف الاجتماعي الذي تهدف إليه الشركات متعددة الجنسيات، ولكن ضمن مطلبية المجتمعات المضيفة، وباتت تشكل أحدَ أهم القضايا والمحاور في قبول الاستثمار الأجنبي ورفضه، خاصة من

خلال ما دأبت بعض المنظمات ومنها المنظمة الدولية للتقييس من إرساء مفاهيم المسؤولية الاجتماعية عن طريق إصدار المواصفة الأيزو٢٦٠٠٠ كآلية تسترشد بها المنظمات لتبني مسؤوليتها الاجتماعية، كما أشارت إلى أهمية التزام الشركات متعددة الجنسيات بهذه المواصفة؛ مما يساعدها على ممارسة نشاطها بأريحية في البلدان المضيفة مع تحقيق ميزة تنافسية في السوق.

وفي دراسة تمكين (٢٠١٠) هدفت إلى تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية، وقد أجريت هذه على الدراسة على عينة مكونة من (٤٧) شركةً سعوديةً، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان وتحليل البيانات وفق المؤشر السعودي للتنافسية المسؤولة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى ندرة ما تأخذه الشركات في عين الاعتبار من الأولويات التنموية عند وضع إطار عمل المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت إلى أن من أهم الأسباب التي تحد من تأثير البرامج في المجتمع غياب الدور الفعال للإعلام وتنظر غالبية الشركات إلى أن المسؤولية الاجتماعية تشكل تكلفةً وعبئاً على الشركة، كما أنها لا تعد استثماراً؛ مما أدى إلى محدودية دورها في المجتمع ، كما توصلت أيضاً إلى أنه من أكبر التحديات التي تواجه تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الشركات هي الأنظمة والإجراءات الحكومية، إلى جانب تمحور أغلبية برامج المسؤولية الاجتماعية حول الموظفين وخدمة المجتمع والبيئة.

وفي دراسة السحيباني (٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على مدى تبني الشركات في المملكة العربية السعودية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والتعرف على تأثيرات المسؤولية الاجتماعية للشركات على المجتمع السعودي، كما هدفت إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في محاربة الفقر وتحقيق التنمية في المجتمع السعودي، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات الضرورية تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي يعتمد على وصف المفاهيم الواردة في الدراسة وصفاً علمياً دقيقاً، وعلى المنهج التحليلي التقييمي والذي يعتمد على تحليل العلاقات التي تم وصفها بناءً على المنهج السابق، وبيان النتائج بصورتها الواقعية سواء كانت سلبية أم إيجابية، ومن ثم تقييم ما أفرزه التحليل للعلاقات بين المفاهيم، وقد

خلصت الدراسة إلى وجود غياب واضح لآليات واستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية داخل غالبية الشركات، إلى جانب ضعف الاهتمام الحكومي والشعبي بقضايا البيئة، ويقابل ذلك غياب كبير لمبادرات القطاع الخاص حيال ذلك، كما خلصت نتائج الدراسة إلى الاهتمام المتأخر للشركات السعودية بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يلاحظ أن معظم الشركات السعودية بدأت في أنشطتها الاجتماعية اعتباراً من عام 2005 م، إلى جانب محدودية الأنشطة التي تمارسها الشركات السعودية في مجال خدمة المجتمع وتركيزها على مجالات محددة.

وقام العرابي (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى تحديد أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات الأردنية في إقليم الشمال، كما هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية للمديرين العاملين في الجامعات الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تضمنت الاستبانة فقرات حول محاور المسؤولية الاجتماعية وهي: (العاملون، المنافسون، ذوي الاحتياجات الخاصة، المجتمع المحلي والبيئة) أما الجزء الثالث فاحتوى على أسئلة تتعلق بمحاور الميزة التنافسية وهي: (المرونة، التمايز، الجودة، الاستجابة)، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع عمداء الكليات ومساعديهم ونوابهم، ورؤساء الأقسام وأخيراً من مدراء الدوائر في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال، وقد بلغ عددهم ٤٦٥. وخلصت الدراسة إلى أن الجامعات الأردنية في إقليم الشمال تمارس المسؤولية الاجتماعية بدرجات متفاوتة نسبيا تتراوح بين عالية ومتوسطة، كما توصلت إلى أن تلك الجامعات تحقق ميزة تنافسية من مؤشرات (المرونة، الاستجابة، الجودة، التمايز) بدرجات متفاوتة ما بين عالية ومتوسطة، وبناءً على هذه النتائج فقد أوصت الدراسة بتشجيع دراسات جديدة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية لما لهذه الدراسات من تأثير إيجابي على كافة المنظمات، سواء كانت خدمية أو صناعية أو إنتاجية ، لما لها من الأثر الفعال على تنمية وتطوير المجتمعات خاصة في عصرنا الحالي المتأثر بسرعة التغير التكنولوجي، والعولمة، والمنظمات الدولية والعالمية.

وفي دراسة باقنديل (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف على درجة المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية بمدينة جدة كما يدركها منسوبوها، كما هدفت إلى التعرف على اذا ما كان هناك فروق حول درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية بمدينة جدة كما يدركها أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام وبرامج الإداريين تعزى ل(متغير الجنس أو المؤهل العلمي، أو المسمى الوظيفي، أو الرتبة العلمية ، أو الجنسية، أو عدد سنوات الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات الضرورية اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث تضمنت الاستبانة أربعة أبعاد هي: (الاهتمام بمشكلات وقضايا المجتمع الخارجي ، الاهتمام بالمستفيدين، الاهتمام بالعاملين، الحفاظ على البيئة والطاقة)، وقد تم توزيع هذه الاستبانة على عينة الدراسة والتي تكونت من ١٧٩ فرد من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والإداريين في الكليات الأهلية بمدينة جدة، وقد خلصت الدراسة إلى أن درجة المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية بمدينة جدة كما يدركها منسوبوها كانت متوسطة، كما توصلت إلى أن ممارسة الكليات الأهلية بمدينة جدة لمحاور المسؤولية الاجتماعية (الاهتمام بالمشكلات وقضايا المجتمع والاهتمام بالمستفيدين (الطلاب، الطالبات) والاهتمام بالعاملين كما يدركها منسوبيها) كانت بدرجة متوسطة، وبالإضافة إلى ذلك فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية بمدينة جدة كما يدركها منسوبوها وفقاً لمتغير الجنس والجنسية، بينما توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر وعدد سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي.

وفي دراسة داوكينز (Dawkins, 2008) " هدفت إلى التعرف على الفروق بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والبيئة، والعلاقات الإنسانية، والمجتمع، وحقوق الإنسان، حيث تتنوع الأبعاد في الاقتصادات الناشئة في جنوب أفريقيا مع الشركات في الاقتصادات الرائدة المذكورة في فورتشن جلوبال ١٠٠. كما هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

للشركات، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات الضرورية تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال دراسة بيانات التقارير السنوية عن أفضل ١٠٠ شركة مدرجة في مؤشر الأسهم جوهانسبرج وفورتشن جلوبال ١٠٠، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للمسؤولية الاجتماعية في شركات جنوب أفريقيا كانت أعلى بكثير من تلك التي ذكرت في فورتشن جلوبال ١٠٠، وهو ما يشير إلى استعداد أكبر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في ممارسات الإفصاح، وهذا يعطي مصداقيةً لفكرة أن اقتصادات الأسواق الناشئة قد تكون أكثر تقبلاً للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من الأقران في الاقتصادات الرائدة

وفي دراسة الحربي (٢٠٠٥) هدفت إلى التعرف على درجة المسؤولية الاجتماعية لمدارس التعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة كما يدركها ملاكو وإداريو المدارس الأهلية وأولياء الأمور، كما هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى الكشف عما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات فئات مجتمع الدراسة الكلي حول درجة كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمدارس التعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف فئات الدراسة (ملاكين، إداريين، وأولياء أمور)، وبالإضافة إلى ذلك فقد هدفت الدراسة إلى الكشف عما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات فئات مجتمع الدراسة الكلي (ملاكين وإداريين وأولياء أمور) حول درجة المسؤولية الاجتماعية للتعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير المرحلة العلمية للمدرسة، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة. ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات والبيانات اللازمة لصياغة الفرضيات ومناقشة النتائج فقد تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع الملاكين والمديرين والمديرات والوكلاء والمساعدات في مدارس التعليم الأهلي العام (بنين وبنات) بمدينة مكة المكرمة، بالإضافة إلى عينة من أولياء الأمور، وقد بلغ إجمالي عدد أفراد الدراسة (٢٨٢) فردٍ، وقد خلصت الدراسة إلى أن الاتجاه العام لدرجة المسؤولية الاجتماعية لمدارس التعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة كان بدرجة عالية، كما خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة لجميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى لاختلاف فئات

الدراسة في درجة المسؤولية الاجتماعية لمدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية للمدرسة في جميع أبعاد المفهوم، وكذلك في الدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المسؤولية الاجتماعية للمدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في جميع أبعاد المقياس كذلك في الدرجة الكلية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية فيما عدا البعد الثالث لمتغير الجنس اذا وجدت فيه فروق لصالح فئة الإناث مقابل الذكور.

اما عند الرشيدي (١٩٩٦) فهدفت دراسته إلى الاستعراض النظري لمختلف جوانب المسؤولية الاجتماعية واقتراح قائمة تضم كافة عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تتوافق مع البيئة الإسلامية، والتعرف على دور الحكومة في مدى ممارسة منشآت الأعمال الصناعية الخاصة بالكويت لمسؤوليتها الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون البحث من جزأين رئيسيين: أحدهما نظري والآخر ميداني، وقد حدد الباحث مجتمع دراسته ليشمل منشآت القطاع الصناعي الخاص بدولة الكويت، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠٠) فردٍ يمثلون العاملين بوظائف الإدارة بالمستويات الإدارية الثلاث بـ (٣٤) منشأة صناعية بالكويت، واستخدم الباحث أسلوب المقابلة المقننة لجمع المعلومات، وقد خلصت الدراسة إلى عددٍ من النتائج أهمها كما يلي: أن ضعف مستوى إدراك المسؤولين بالمنشآت الصناعية بالقطاع الخاص بدولة الكويت لمفهوم المسؤولية الاجتماعية يؤثر سلباً على وفاء تلك المنشآت بمسؤوليتها الاجتماعية، كما يؤثر أسلوب تناول الحكومة لموضوع المسؤولية الاجتماعية بصورة سلبية على مدى التزام الشركات الخاصة بمختلف جوانب المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى أن تدني مستوى الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية لدى المنشآت الصناعية في القطاع الخاص بالكويت يؤدي إلى عدم قيامها بالأعباء الاجتماعية الواجب القيام بها ، كما أن مدى الالتزام والاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية من جانب المنشآت الصناعية يتأثر بعددٍ من العوامل منها: مدى تدخل الحكومة وإلزامها، رأس مال المنشأة، العمر الزمني للمنشأة، مدى القرب من العاصمة، المستوى التعليمي للمدير العام والمسؤولين.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية ومرجع مهم انطلق من خلالها الباحث في إجراء هذه الدراسة، كما ساعدته في عملية تحديد الإجراءات المنهجية لدراسته، وذلك من خلال تسليط الضوء على بعض الجوانب التي قد تكون أغفلت أو لم يسلط الضوء عليها بشكل كاف في تلك الدراسات ، كما تجلت أهمية الدراسات السابقة في أهمية تلك الموضوعات التي تناولتها والنتائج التي توصلت إليها وتلك التوصيات التي تمخضت عنها والتي أنارت طريق الباحث للمضي قدما في دراسته ، لقد تناولت تلك الدراسات موضوع الثقافة التنظيمية وموضوع المسؤولية الاجتماعية من زوايا مختلفة وفي قطاعات مجتمعية متباينة .

أولا : التعقيب على الدراسات التي تناولت المتغيرين (الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية):

لوحظ من خلال سرد تلك الدراسات افتقار الدراسات العربية للربط بين كل من المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية حيث اقتصرت الدراسات التي ربطت بين هذين المتغيرين على دراسة واحدة وهي دراسة شريفي وحاجي (٢٠١٢) والتي بحثت في أهمية تغيير ثقافة المنظمة من أجل تبني المسؤولية الاجتماعية ، أما الدراسات الأجنبية فقد تناولت العلاقة بين كلا المتغيرين إلى جانب بعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة (Dodji, 2012) والتي هدفت إلى التحقيق في العلاقة بين الثقافة التنظيمية و حيازة الإدارة المالية والأداء المالي ، أما في دراسة (Zait et.all, 2013) فتناولت العلاقة بين ثقافة المنظمة والمسؤولية الاجتماعية ، كما أن البعض من هذه الدراسات سعى إلى تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية وثقافة المنضمة وذلك من خلال رسم الملامح الأساسية لثقافة المسؤولية الاجتماعية كما في دراسة (Duarte, 2011) ، والبعض الأخر سعى إلى تقييم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبرامج المسؤولية الاجتماعية كما في دراسة(Culler, 2010)،أما دراسة(Bode, 2012) فركز فيها على تحديد اثر الثقافة الوطنية على توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات وهناك دراسات حاولت

الربط بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة التنظيمية كما في دراسة (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010) ،و دراسة (James, 2009) .

ثانيا : الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية :

يتضح من الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية كأحد متغيرات الدراسة أنها سعت إما إلى الكشف عن خصائصها الملائمة في القطاع العام، أو واقع العدالة التنظيمية في الجامعات ومدى ملائمة الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم الثانوي، كما تناول قسم أخر من هذه الدراسات البحث في الثقافة التنظيمية مع عدد من المتغيرات مثل: الانتماء التنظيمي، الإبداع الإداري، فاعلية المنظمة، إدارة الجودة الشاملة، أداء الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، الرضا الوظيفي، إدارة التغيير، الالتزام التنظيمي، التطوير الإداري، ضغوط العمل والأداء. ففي دراسة هداية (٢٠١٣) ودراسة نوح (٢٠٠٦) تناولت هاتين الدراستين الثقافة التنظيمية لتطبيق ودعم الجودة الشاملة ، و في دراسة الصديقي (٢٠١٣)اثر الثقافة التنظيمي على أداء الموار البشرية ، أما في دراسة العاجز (٢٠١١) فتناولها من خلال دورها في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ، وعند الفالح(٢٠٠١) تناولت الثقافة التنظيمية من خلال علاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ،وفي دراسة خوين (٢٠٠٩) من خلال فاعلية المنظمة ، بينما في دراسة عكاشة(٢٠٠٨) ودراسة الخليفة (٢٠٠٨) تناولت الثقافة التنظيمية من حيث اثرها على مستوى الأداء الوظيفي والموارد البشرية ، وفي دراسة بروش وهدار(٢٠٠٧) من حيث دورها في إدارة التغيير ، ، بينما في دراسة الشلوي (٢٠٠٥) من خلال علاقتها بالانتماء التنظيمي ، ، وفي دراسة فرحان (٢٠٠٣) من خلال علاقتها بالتطوير الإداري .

ثالثا : الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية :

إن الدراسات السابقة التي تناولت المحور الثاني في هذه الدراسة وهو المسؤولية الاجتماعية تناولت مفهوم المسؤولية الاجتماعية في عدد من البيئات التعليمية حيث تناولت دور الجامعات تجاه تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومدى امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات للمسؤولية الاجتماعية، كما تطرق بعضها لاستطلاع مدى تحقق المسؤولية الاجتماعية في بعض الجامعات بشكل عام، إلى جانب تطرقها لمستوى

تحقق المسؤولية الاجتماعية في المدارس وذلك من وجهة نظر إدارة المدارس وأولياء أمور الطلاب مثل دراسة محمود ، وداغي (٢٠١٤ م) والتي تناولت المسؤولية الاجتماعية من خلال إمكانية تطبيق مواصفات الأيزو ٢٦٠٠٠ في مجال المسؤولية الاجتماعية بجامعة السليمانية ، ودراسة الشمري (٢٠١٤ م) تناولت تقدير القيادات الجامعية لدور الجامعة تجاه المسؤولية المجتمعية في الجامعات الحكومية،اما العرابي (٢٠٠٩ م) فتناولت دراسته أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات الأردنية ،وعند (Alcota et al., 2013) ركز على تطور الممارسات الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية في كليات طب الأسنان بتشيلي وفي دراسة شلدان ، وصايمة (٢٠١٣) تناولا المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس ،وفي دراسة رحال (٢٠١١) المسؤولية الاجتماعية للجامعات بين لربحية والطوعية ، ودراسة شاهين (٢٠١١) المسؤولية الاجتماعية في الجامعات العربية جامعة القدس نموذجا ،وفي دراسة مخلوف (٢٠١١) ضمان جودة المسؤولية الاجتماعية للتعليم الجامعي الفلسطيني .

ومن جهة أخرى فقد تطرق قسم من هذه الدراسات للبحث في موضوع المسؤولية الاجتماعية ومجموعة من المتغيرات المتنوعة مثل الميزة التنافسية، المسؤولية الاجتماعية بين الربحية والطوعية وتحقيق مواصفات الأيزو وغيرها. في حين سلطت دراسات أخرى الضوء على برامج المسؤولية الاجتماعية ودور الجهات الحكومية في تعزيزها إضافة إلى مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في القطاع العام والخاص في عدد من الدول العربية. حيث نلحظ بان هناك دراسات تناولت المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص مثل دراسة الصقري (٢٠١٤) حيث ركزت عل استكشاف واقع المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال بالقطاع الخاص، وفي دراسة شريف (٢٠١٢) تناولت المسؤولية الاجتماعية من خلال دورها في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، وفي دراسة مخلوفي وسفيان (٢٠١١) سلطت الضوء على الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية في توجيه النشاط بالشركات متعددة الجنسيات، أما دراسة الدلبحي (٢٠١١) سلط فيها الضوء على برامج المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص، وفي دراسة تمكين (٢٠١٠) ركزت على تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية،ودراسةالسحيباني(٢٠٠٩) ركزت على المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية في المجتمع السعودي ، ودراسة الرشيدي (١٩٩٦) ممارسة

المسؤولية الاجتماعية في المنشآت الصناعية، ، ودراسة (Dawkins, 2008) ركزت على عمل مقارنة بين الشركات في الاقتصادات الرائدة وبين الشركات في الاقتصادات الناشئة في جنوب أفريقيا وتشابهت مع الدراسة الحالية في كونها حاولت التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية للشركات على المسؤولية الاجتماعية وهي مقاربة نوع معا من الدراسة الحالية في هذا الجانب فقط ، ويلاحظ بان هذه الدراسات جميعها أجريت على القطاع الخاص وتناولت المسؤولية الاجتماعية من جوانب كثير ومتعددة .

تعليق عام على الدراسات السابقة :

يتضح من خلال ما تم عرضه أن موضوع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين ويستنتج الباحث من ذلك ما يلي :

١. أن جزء من هذه الدراسات استهدف التعريف بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية عبر الجوانب المهمة المتعلقة بهما سعيا للوصول إلى فهم عميق للعناصر المكونة لهما ، ومنها من تناولهما بهدف الكشف عن أبعادهما ومكوناتهما وعناصرهما أو من خلال تأثيرهما وتأثرهما بالمتغيرات الأخرى
٢. إن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة ، بعضها محلي والأخر عربي والبعض الأخر في بيئات اجنبيه ، كما إن بعضها اجري في القطاع العام والبعض الأخر في القطاع الخاص واجري بعضاً منها على قطاعات أمنية .
٣. اختلاف الدراسات فيما بينها ضمن كل محور من محاورهما من حيث الأبعاد والعناصر والمكونات والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة .
٤. تمركز اعتماد معظم هذه الدراسات على المنهج الوصفي وتصميم الاستبانات لجمع المعلومات الضرورية من عينة الدراسة. كما كان الاعتماد في عدد قليل منها على الدراسة النظرية للأبحاث والكتابات السابقة وذلك بقصد تحليلها والإفادة منها في بناء وصياغة النظريات والوصول للنتائج.

. أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

١. أنها تعتبر الدراسة الأولى على حد علم الباحث في البيئة المحلية التي تتناول دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للجامعات وبالتحديد بجامعة أم القرى.

٢. تنفرد الدراسة الحالية في كونها تدرس مكونات الثقافة التنظيمية والمتمثلة في (القيم التنظيمية ، الأفكار التنظيمية ، الأعراف التنظيمية ، التوقعات التنظيمية) كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية لجامعة أم القرى في المجال (الإداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).
٣. تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بالجامعات وتهيئة المناخ الملائم لتحقيقه ، ومن ثم الخروج بالتوصيات اللازمة لتفعيل الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال الإداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي من خلال بناء تصور مقترح لتحقيق الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية .
٤. تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها للثقافة التنظيمية كمدخلٍ لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها المنهج الوصفي وتصميم الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات الضرورية من عينة الدراسة.

. اهم الفوائد التي أفادتها الدراسات السابقة للدراسة الحالية :

١. تزويد الباحث بنتائج مهمة البعض منها ذا علاقة وثيقة بدراسته ساهمت في تحديد معالم بحثه الرئيسية والتي انطلق منها في سبيل تحقيق هذا الهدف.
٢. الوقوف على الصعوبات التي واجهت الباحثين وكيفية تغلبهم عليها ، مما ساعد الباحث على أن يتفادى بعضا من تلك الصعوبات ويتغلب عليها.
٣. كما استفاد منها في الاطار النظري في هذه الدراسة.

وأخيرا فإنه من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة نجد أن معظم الدراسات تناولت الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من جوانب متعددة ومختلفة، وهذه الدراسة ماهي إلا امتداد لتلك الدراسات السابقة، إلا أنها تختلف عنها في كون أنها جمعت بين هذين المتغيرين في دراسة واحدة وذلك بهدف تحقيق المسؤولية الاجتماعية للجامعات من خلال ممارسة ثقافة تنظيمية تساهم في تحقيق هذا الهدف .

الفصل الثالث:

الإجراءات المنهجية للدراسة

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق و ثبات أداة الدراسة
- المعالجات الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية

يتضمن هذا الفصل إجراءات الدراسة التي تعد بمثابة الإطار التطبيقي لها، وجاءت محتويات الفصل الثالث في عدة أجزاء تمثلت في: عرضٍ للمنهج العلمي المتبع في الدراسة، وعرضِ متغيرات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة المستخدمة من حيث: أنواعها وطريقة بنائها والأساليب المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها، كما تم شرح خطوات تطبيق الدراسة، ومن أجل الوصول إلى النتائج بغية تفسيرها ومناقشتها فقد عرضت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها، وذلك على النحو التالي:

منهجية الدراسة

تحقيقاً لأهداف البحث واستكمالاً لمراحله، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي، وهو المنهج الملائم لهذه الدراسة؛ لكونه يصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فهذا المنهج سيسهم في وصف الظاهرة (موضوع الدراسة) والمتمثلة بـ: "الثقافة التنظيمية للجامعات كمدخلٍ لتحقيق المسؤولية الاجتماعية"، وتحليل بياناتها والتعبير عنها كمياً وكيفياً، حيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويوضح خصائصها، بينما يعطي التعبير الكمي وصفاً رقمياً يوضح حجم هذه الظاهرة ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة (عبيدات وآخرون، ٢٠١٢).

كما قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة ، وبعد تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها فقد تبين أن المنهج الوصفي هو الأكثر ملاءمةً لهذه الدراسة، إذ يتميز هذا المنهج بمجموعةٍ من الخصائص منها: اعتماد الوصف العلمي على التحليل والعقل والموضوعية، وارتباطه بالواقع قدر الإمكان لذلك فهو يهتم بالدراسات ذات الصلة بواقع الأفراد والجهات والجماعات والمؤسسات والدول، ووصف الماضي والأنشطة وآثار ذلك ويكون شاملاً، يستخدم فيه الأسلوب الكمي أو الكيفي أو الاثنين معاً و يساعد على التنبؤ بمستقبل

الظاهرة وذلك عبر متابعة معدلات التغير وواقع الظاهرة، كما أنه جيدٌ في تفسير واقع الظاهرة أكثر من إيضاح أسبابها والمؤثرات عليها يرتبط التعميم فيها بحدودٍ ضيقة وذلك لتبدل المتغيرات مثل تنوع المكان والجمهور والمؤثرات والخصائص إضافةً لعامل الوقت وتأثيره، وتميل البحوث الوصفية إلى استخدام الأسئلة بدلاً من الفروض، بالإضافة إلى استخدام كل أدوات جمع البيانات.

مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في مكة المكرمة، إذ يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة حسب إحصائيات وزارة التعليم في الفصل الدراسي الثاني من عام ٢٠١٤- ٢٠١٥ (٤٥٩٢) عضواً.

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة (العينة العشوائية البسيطة)، والتي تبلغ (٦٥٠) عضو هيئة تدريس، وبنسبة مئوية أكبر من (١٤٪) من مجتمع الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٤/٢٠١٥، حيث تم توزيع أداة الدراسة بطريقتين: الاستبانة الإلكترونية بواسطة البريد الإلكتروني، والاستبانة الورقية عندما لم يستطع الباحث الحصول على البريد الإلكتروني. وفي نهاية عملية جمع البيانات بلغت العينة الفعلية المسترجعة (٤٦٣) عضو هيئة تدريس من أصل (٦٥٠)، أي بنسبة (٧١,٢٣٪)، وبفاقد قدره (٢٨,٧٧٪). بلغت الاستبانات الإلكترونية المسترجعة (٣٦٥) أي بنسبة (٧٨,٨٣٪)، وبلغت الاستبانات الورقية المسترجعة (٩٨) استبانةً من أصل (١٨٧) أي بنسبة (٧١,٢٣٪).

وفيما يلي وصفاً لأفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة التي يشغلها عضو هيئة التدريس (عضو هيئة تدريس، عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري)، كما في الجدول التالي رقم (٣).

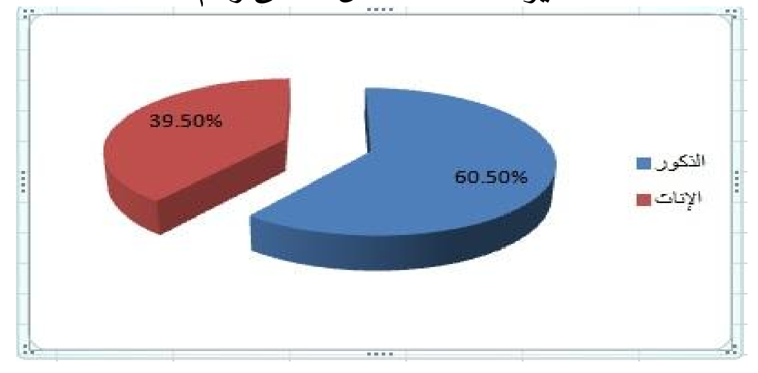
جدول رقم (٣):

التكرارات والنسب المئوية لخصائص العينة من حيث الجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة ٪
الجنس	ذكر	٢٨٠	٪٦٠,٥
	أنثى	١٨٣	٪٣٩,٥
المجموع		٤٦٣	٪١٠٠
الدرجة العلمية	أستاذ	٦٥	٪١٤,٠
	أستاذ مشارك	٩٠	٪١٩,٤
	أستاذ مساعد	٢٣٦	٪٥١,٠
	أخرى(محاضر، معيد)	٧٢	٪١٥,٦
المجموع		٤٦٣	٪١٠٠
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٪٧٥,٦
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٪٢٤,٤
المجموع		٤٦٣	٪١٠٠

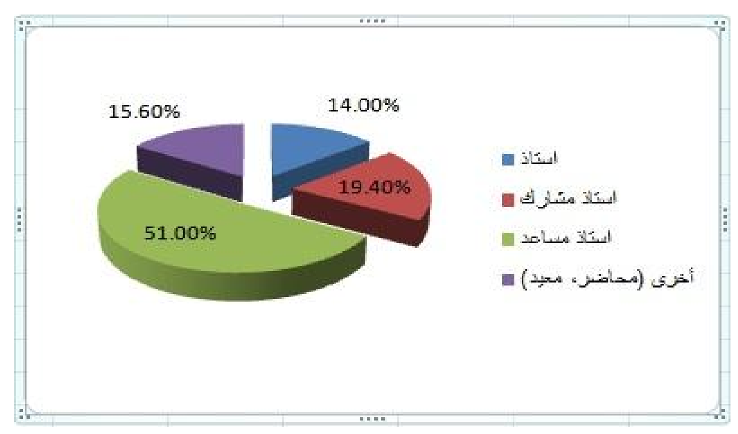
يتضح من الجدول رقم (٣):

١ ـ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور إذ بلغ عددهم (٢٨٠) عضو هيئة تدريس، وبنسبة قدرها (٦٠,٥٪)، كما يوضحه الشكل التالى رقم (٢).



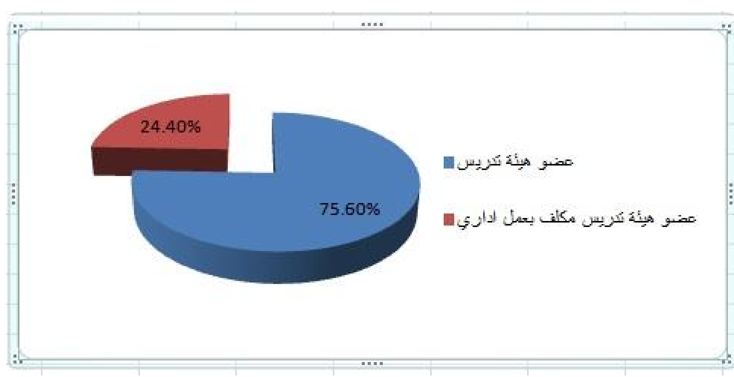
شكل رقم (٢): متغير (الجنس)

٢ - إن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذين يحملون الدرجة العلمية أستاذ مساعد، حيث بلغ عددهم (٢٣٦) عضو هيئة تدريس وبنسبة قدرها (٥١٪)، يليه أعضاء الهيئة التدريسية الذي يحملون الدرجة العلمية أستاذ مشارك، وقد بلغ عددهم (٩٠) عضو هيئة تدريس وبنسبة (١٩,٤٪)، ثم جاءت الدرجة العلمية أخرى (محاضر، معيد)، إذ بلغ عددهم (٧٢) عضو هيئة تدريس وبنسبة (١٥,٦٪)، وأخيراً جاءت الدرجة العلمية أستاذ، وبلغ عددهم (٦٥) عضو هيئة تدريس وبنسبة (١٤,٠٪). الشكل التالي رقم (٣) يوضح ذلك.



شكل رقم (٣): متغير (الدرجة العلمية)

٣ - إن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا ممن يشغلون وظيفة عضو هيئة تدريس إذ بلغ عددهم (٣٥٠) عضو هيئة تدريس وبنسبة قدرها (٧٥,٦٪) كما يوضحه الشكل التالي رقم (٤).



شكل رقم (٤): متغير (الوظيفة)

مصادر جمع المعلومات

ولتحقيق أهداف الدراسة تم اللجوء إلى مصدرين أساسيين للمعلومات وهما:
١ ـ **المصادر الثانوية:** وتتمثل في مراجعة الأدب التربوي والدراسات والأبحاث والكتب ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

٢ - **المصادر الأولية:** حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال الأداة الرئيسية للبحث والمتمثلة بالاستبيان الذي قام الباحث بإعداده. وبعد ذلك تمت عملية تفريغ تحليل تلك الاستبانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الدراسة.

أداة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة وتعتبر الاستبانة من أكثر الأدوات استخداماً في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية والإدارية، ويتم إرسالها عادةً إلى أفراد العينة لتعبئتها إما بالبريد العادي أو بالفاكس أو بالبريد الإلكتروني، وقد يتم تعبئتها بوجود الباحث شخصياً. ومن جهة أخرى تتميز الاستبانة كأداة لجمع المعلومات بعدة مزايا وسمات منها: أنها تعطي للمبحوث حرية الإجابة عليها في الوقت الذي يناسبه، كما تمنحه فرصة الرجوع إلى الكتب والمراجع للإجابة عن بعض الأسئلة إذا تطلب الأمر ذلك، إلى جانب عدم وجود تأثير للباحث على المبحوث، وإمكانية تغطية مساحات جغرافية متباعدة وبتكلفة أقل منها في حالة وجود الباحث شخصياً أثناء تعبئة الاستبيان. وفي هذه الدراسة تعتبر الاستبانة من أنسب الطرق للحصول على المعلومات التي يحتاجها الباحث والمرتبطة بالتعرف على الثقافة التنظيمية في الجامعات كمدخلٍ لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، وقد اعتمدت العديد من الدراسات على أداة الاستبانة.

وقد تم تصميم الاستبيان كما يلي:

- مقدمة تبين أهداف الدراسة والجهة الداعمة لها وبعض الإرشادات للمبحوثين في كيفية تعبئة الاستبانة، بالإضافة إلى هذه المقدمة فقد شملت أداة الدراسة الأجزاء التالية:

أ. الجزء الأول تم تخصيصه لجمع المعلومات التي تتعلق بالعوامل الديمغرافية للمستجيبين، وتشمل: الجنس (ذكر - أنثى) ، الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - أخرى (محاضر - معيد) ، الوظيفة (عضو هيئة تدريس - عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري) .

ب. الجزء الثاني تضمن مجموعة من الفقرات بلغ عددها (٤٥) فقرةً، وصنفت في أربعة مجالات - تقيس درجة الممارسة ودرجة الأهمية - وكل مجال تضمن أربعة محاور كالتالي: المجال الإداري ويضم المحاور التالية: القيم التنظيمية وتكون من الفقرات (١- ٥)، الأفكار التنظيمية وتكون من فقرتين (٦، ٧)، التوقعات التنظيمية واشتمل على الفقرات (٨- ١٠)، وأخيراً جاء محور الأعراف التنظيمية واشتمل على الفقرات (١١- ١٥). ثم المجال التعليمي ويضم المحاور التالية: القيم التنظيمية وتكون من الفقرات (١٦- ١٨)، الأفكار التنظيمية وتكون من الفقرات (١٩- ٢١)، محور التوقعات التنظيمية واشتمل على الفقرات (٢٢- ٢٤)، وأخيراً جاء محور الأعراف التنظيمية واشتمل على الفقرات (٢٥- ٢٧). ثم تلاه المجال المعرفي ويضم المحاور التالية: القيم التنظيمية وتكون من الفقرات (٢٨- ٢٩)، الأفكار التنظيمية وتكون من فقرتين (٣٠، ٣١)، التوقعات التنظيمية واشتمل على الفقرات (٣٢- ٣٤)، وأخيراً جاء محور الأعراف التنظيمية واشتمل على الفقرات (٣٥- ٣٦). ثم جاء المجال الاجتماعي ويضم هذه المحاور: القيم التنظيمية وتكون من الفقرات (٣٧- ٣٨)، الأفكار التنظيمية وتكون من فقرتين (٣٩، ٤٠)، التوقعات التنظيمية واشتمل على الفقرات (٤١- ٤٢)، وأخيراً جاء محور الأعراف التنظيمية واشتمل على الفقرات (٤٣- ٤٥)، كما يوضحه ملحق رقم (٢).

تكونت الاستجابات لهذه البنود من خمس نقاط حسب طريقة ليكرت-Likert type scale الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات على النحو التالي:

عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
٥	٤	٣	٢	١

صدق الأداة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعددٍ من الطرق وهي:

1. الصدق الظاهري: تم تحديد الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الفقرات موزعة حسب المجال والمحور الذي تنتمي له كل فقرة، على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والكفاءة والبالغ عددهم (١٢) محكماً، للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها إلى المجال والمحور الذي صنفت فيه، وفي ضوء التغذية الراجعة من التحكيم، تم اعتماد أداة الدراسة لتصبح في صورتها النهائية تتكون من جزأين: الجزء الأول تضمن متغيرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي: الجنس (ذكر، أنثى)، الدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر أو معيد)، الوظيفة (عضو هيئة تدريس، عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري)، أما الجزء الثاني فتضمن مجموعة من الفقرات بلغ عددها (٤٥) فقرة صنفت في أربعة مجالات تقيس درجة الممارسة ودرجة الأهمية، وكل مجال تضمن أربعة محاور كالتالي: المجال الإداري ويضم المحاور التالية: القيم وتكون من الفقرات (١- ٥)، الأفكار وتكون من فقرتين (٦، ٧)، التوقعات واشتمل على الفقرات (٨- ١٠)، وأخيراً جاء محور الأعراف واشتمل على الفقرات (١١- ١٥). ثم المجال التعليمي ويضم المحاور الآتية: القيم وتكون من الفقرات (١٦- ١٨)، الأفكار وتكون من الفقرات (١٩- ٢١)، محور التوقعات واشتمل على الفقرات (٢٢- ٢٤)، وأخيراً جاء محور الأعراف واشتمل على الفقرات (٢٥- ٢٧). ثم تلاه المجال المعرفي وضم هذه المحاور: (القيم وتكون من فقرتين (٢٨، ٢٩)، الأفكار وتكون من فقرتين (٣٠، ٣١)، التوقعات واشتمل على الفقرات (٣٢- ٣٤)، وأخيراً جاء محور الأعراف واشتمل على فقرتين (٣٥، ٣٦). ثم جاء المجال الاجتماعي ويضم المحاور التالية: القيم وتكون من فقرتين (٣٧، ٣٨)، الأفكار وتكون من فقرتين (٣٩، ٤٠)، التوقعات واشتمل على فقرتين (٤١، ٤٢)، وأخيراً جاء محور الأعراف واشتمل على الفقرات (٤٣- ٤٥). ووضع أمام كل فقرة مقياس ليكرت الخماسي، والذي يعكس درجة الممارسة من جهة، ودرجة الأهمية من جهة ثانية، لأفراد عينة الدراسة كما يوضح ذلك ملحق رقم (٣).

٢. صدق البناء: للتحقق من صدق بناء الاستبانة تم تجربتها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة المجال والدرجة الكلية للاستبانة، وحساب معامل الارتباط المصحح (corrected item-total correlation) بين الفقرة والمجال والمحور الذي تنتمي إليه، والجدول التالي رقم (٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة المجال والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول رقم (٤):

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة في العينة الاستطلاعية

الرقم	المجال	معامل الارتباط (درجة الممارسة)	معامل الارتباط (درجة الأهمية)
١	المجال الإداري	٠,٨٥٨❖❖	٠,٩٤٦❖❖
٢	المجال التعليمي	٠,٩٠١❖❖	٠,٩٦٠❖❖
٣	المجال المعرفي	٠,٧٩٢❖❖	٠,٩٦١❖❖
٤	المجال الاجتماعي	٠,٨٤٩❖❖	٠,٩٦٠❖❖

❖❖ وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد بالدرجة الكلية للاستبانة بجزأيها: (درجة الممارسة، ودرجة الأهمية) تراوحت ما بين (٠,٧٩٢) و(٠,٩٦١)، وكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)؛ مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من صدق الاستبانة.

ولحساب معامل الارتباط المصحح (corrected item-total correlation) بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه، وللحكم على سلامة صدق البناء تم رفض الفقرة إذا ما كان معامل الارتباط أقل من (٠,٥٠)، والجدولان رقم (٥، ٦) يوضحان ذلك.

جدول رقم (٥):

معامل الارتباط المصحح بين درجة كل فقرة ودرجة المجال ككل الذي تنتمي إليه الفقرة في (المجال الإداري، والمجال التعليمي)

رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح (درجة الممارسة)	معامل الارتباط لمصحح (درجة الأهمية)	رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح (درجة الممارسة)	معامل الارتباط المصحح (درجة الأهمية)
١	٠,٥٩٦	٠,٨٧٦	١٦	٠,٥٩٣	٠,٧٥٨
٢	٠,٦٣١	٠,٩١٤	١٧	٠,٥٣٢	٠,٥٧٨
٣	٠,٥١٧	٠,٨١٩	١٨	٠,٥٢٩	٠,٦٥٦
٤	٠,٥٦٠	٠,٨٨٥	١٩	٠,٧٢٣	٠,٧٠٠
٥	٠,٥٢٥	٠,٧٣٣	٢٠	٠,٥١١	٠,٧٩٤
٦	٠,٨٣٣	٠,٧٧٢	٢١	٠,٥٠٨	٠,٨٥٧
٧	٠,٥١٥	٠,٨٣٠	٢٢	٠,٦٣٤	٠,٦٧٥
٨	٠,٥٥٩	٠,٦٧٥	٢٣	٠,٦٣٢	٠,٨١٣
٩	٠,٦١٨	٠,٦٧٥	٢٤	٠,٥٧٣	٠,٦٦٠
١٠	٠,٥٠٢	٠,٨٣٣	٢٥	٠,٥٠٩	٠,٨٧٠
١١	٠,٥٤٠	٠,٨٨٩	٢٦	٠,٦٢٦	٠,٧٣٢
١٢	٠,٥٧٦	٠,٦٢٧	٢٧	٠,٥٠١	٠,٧٧٥
١٣	٠,٥٤٣	٠,٨٣٠			
١٤	٠,٥٢٦	٠,٧٤٨			
١٥	٠,٥٤٠	٠,٧٥٧			

جدول رقم (٦):

معامل الارتباط المصحح بين درجة كل فقرة ودرجة المجال ككل الذي تنتمي إليه الفقرة في (المجال المعرفي، والمجال الاجتماعي)

رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح (درجة الممارسة)	معامل الارتباط المصحح (درجة الأهمية)	رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح (درجة الممارسة)	معامل الارتباط المصحح (درجة الأهمية)
٢٨	٠,٦٣٤	٠,٧٧٨	٣٧	٠,٤٦٤	٠,٩١٠
٢٩	٠,٧٢٠	٠,٧٨١	٣٨	٠,٦٠٤	٠,٧٣٨
٣٠	٠,٥٦٥	٠,٨٤٤	٣٩	٠,٥٩٨	٠,٨٤٩
٣١	٠,٥٩٠	٠,٨٠٧	٤٠	٠,٦٠٢	٠,٨٥٣
٣٢	٠,٦٠٤	٠,٧٩٩	٤١	٠,٦٤٨	٠,٨٠٩
٣٣	٠,٥٢٠	٠,٥٨٣	٤٢	٠,٥٣١	٠,٧٤٥
٣٤	٠,٧٥٨	٠,٨٠٢	٤٣	٠,٥٩٣	٠,٨٤١
٣٥	٠,٥٩١	٠,٨٦٧	٤٤	٠,٥٠٨	٠,٧٩١
٣٦	٠,٥٣١	٠,٨٥٧	٤٥	٠,٦٤٩	٠,٦٧٤

يظهر من الجدولين (٥) و (٦) أن معامل الارتباط للفقرات ضمن المدى المسموح به أكبر من (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٥٠١ – ٠,٩١٠)؛ مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من صدق الاستبانة، وعليه تصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٤٥) فقرةً موزعة على أربعةِ مجالاتٍ كل مجال يتضمن أربعة محاور، كما هو موضح في الملحق رقم (٣).

ثبات أداة الدراسة :

تم تقدير معامل ثبات الاتساق الداخلي بتطبيق معادلة كرو نباخ ألفا (Cronbachs Alpha) لجميع مجالات الاستبانة والاستبانة ككل على العينة الاستطلاعية التي بلغت (٣٠) عضوَ هيئة تدريس ومن خارج عينة الدراسة، ويوضح ذلك جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧):

معاملات ثبات كرو نباخ ألفا "α" لمجالات الاستبانة، والاستبانة ككل.

الرقم	المجال	معاملات ثبات كرو نباخ ألفا "α" للعينة الاستطلاعية (درجة الممارسة)	معاملات ثبات كرو نباخ ألفا "α" للعينة الاستطلاعية (درجة الأهمية)
١	المجال الإداري	٠,٨٤٣	٠,٩٦٤
٢	المجال التعليمي	٠,٨٢٤	٠,٩٣٩
٣	المجال المعرفي	٠,٨٤٠	٠,٩٤٤
٤	المجال الاجتماعي	٠,٨٣٨	٠,٩٤٨
٥	الاستبانة ككل ٠,٩٦٧		

يُظهر الجدول رقم (٧) أن معاملات الثبات المقدرة بمعادلة كرو نباخ ألفا "α" للعينة الاستطلاعية ولمجالات الاستبانة (درجة الممارسة) تراوحت بين (٠,٨٢٤- ٠,٨٤٣)، أعلاها للمجال الإداري، وأدناها للمجال التعليمي، أما مجالات الاستبانة في (درجة الأهمية) فقد تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠,٩٣٩- ٠,٩٦٤) أعلاها للمجال الإداري، وأدناها للمجال التعليمي، وقد بلغت درجة الثبات الكلية للاستبانة (٠,٩٦٧)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة .(Crocker & Algina, 1986)

وبالنظر إلى نتائج الاختبار نجد ما يلي:

١. قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ للمحاور ممتازة وتعكس ثبات الأداة المستخدمة.

٢. قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ للمجموع الكلي لفقرات الاستبيان كبيرة وتعكس ثباتاً في الأداة المستخدمة.

٣. تم التأكد من تمتع الاستبانة بالثبات والمصداقية، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

طرق تحليل البيانات

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في التحليل، والتي تعتمد على نوع البيانات المراد تحليلها وعلى أهداف الدراسة وفرضياتها، وذلك من خلال استخدام برنامج SPSS الإحصائي، وتم استخدام عدة أساليب إحصائية من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها بشكلٍ يؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة، وفيما يلي الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

- معامل ارتباط بيرسون (Person)، ومعامل الارتباط المصحح (corrected item-total correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة).

- معادلة كرو نباخ ألفا (Cronbachs Alpha) لتقدير معاملات ثبات الاستبانة.

- الإحصاء الوصفي البسيط: والمتمثل في التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية والمتوسطات الحسابية؛ وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل فقرة من فقرات المجال، والمتوسط الحسابي العام لكل مجال، والانحرافات المعيارية للتعرف على التباين في استجابات المشاركين في الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة.

- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent two-sample T-test) لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية في مدى استجابات أفراد عينة

الدراسة لمعرفة الاختلاف بين مجموعات المشاركين في الدراسة تبعاً للمتغير المستقل الجنس (الذكور، الإناث).

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α≥ ٠,٠٥)بين اتجاهات المشاركين في الدراسة نحو مجالات الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أخرى (محاضر، معيد).

- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق لصالح أي فئة من فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، وذلك إذا ما بيَّن اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (α= 0.05)بين فئات هذه المتغيرات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

. نتائج السؤال الأول

. نتائج السؤال الثاني

. نتائج السؤال الثالث

. نتائج السؤال الرابع

. نتائج السؤال الخامس

الفصل الرابع

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

تمهيد :

يتناول الباحث في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان الذي تم إعداده، بهدف التعرف على درجة الممارسة ودرجة الأهمية للثقافة التنظيمية بمكوناتها (القيم التنظيمية، الأفكار التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)، ومن ثم التعرف على الفروق في وجهات نظر عينة الدراسة من حيث درجة الممارسة ودرجة الأهمية تعزى إلى (الجنس، الدرجة العلمية، الوظيفة). وأخيرا تقديم تصور مقترح للثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى ، وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة لأداة الدراسة وهي مرتبة حسب تسلسل أسئلتها كما وردت أول مرة.

ولتسهيل مناقشة النتائج والحكم على متوسطات التقديرات لفقرات ومحاور الدراسة تم تحويل المقياس الخماسي إلى مقياس معياري من خلال المعادلة: طول الفئة = (أكبر قيمة بالتوزيع – أصغر قيمة بالتوزيع)/عدد الفئات (أبو صالح، ٢٠٠٩).
ولحساب درجة الموافقة من حيث قوتها أو ضعفها وتحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي تم حساب القيم (الأوزان) كما في الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨) : حساب الأوزان لدرجة الموافقة من حيث قوتها أو ضعفها وتحديد الاتجاه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

الوزن	المتوسط المرجح	درجة الحكم
١	من ١ إلى ١,٧٩	ضعيفة جداً
٢	من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩	ضعيفة
٣	من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩	متوسطة
٤	من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩	عالية
٥	من ٤,٢٠ إلى ٥	عالية جداً

عرض نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟ ويتفرع منه التساؤلات التالية:

١. ما درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات القيم التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية). الجدول التالي رقم (٩) يوضح درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

أولا: المجال الإداري					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجةالحكم على المتوسطات
١	٣	تحقيق مبدأ المساواة في عملية القبول.	٣,٤٧	٠,٩٠	عالية
٢	١	تحرص على العدالة في الإجراءات الإدارية.	٣,٤٠	١,١٣	عالية
٣	٤	تحرص على احترام حقوق منسوبيها.	٣,٠٠	٠,٩٧	متوسطة
٤	٢	تحافظ على مرافقها بمعاقبة العابثين بها.	٢,٩٧	١,٠٤	متوسطة
٥	٥	توجد إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية.	٢,٢١	٠,٩١	ضعيفة
	درجة ممارسة القيم التنظيمية الكلية في المجال الإداري		٣,٠١		متوسطة

تابع جدول رقم (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
ثانيا: المجال التعليمي					
١	١٦	تكسب طلابها مهارة العمل التطوعي للانخراط في قضايا المجتمع.	٢,٧٤	١,٠٠	متوسطة
٢	١٧	تدريب الطلبة على كيفية احترام الرأي والرأي الآخر.	٢,٤٥	٠,٩٤	ضعيفة
٣	١٨	تتضمن البرامج الدراسية فترات عمل تطوعية خارج الجامعة لخدمة المجتمع.	٢,٣٧	١,٠٣	ضعيفة
		درجة ممارسة القيم التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	٢,٥٢٥		ضعيفة
ثالثا: المجال المعرفي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٢٨	تساهم مراكزها البحثية في حل المشكلات الاجتماعية.	٢,٧٨	٠,٩٠٢	متوسطة
٢	٢٩	تحرص على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.	٢,٤٩	٠,٧٨٩	ضعيفة
		درجة ممارسة القيم التنظيمية الكلية في المجال المعرفي	**٢,٦٤**		**متوسطة**
رابعا: المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٣٨	ترعى الجمعيات الخيرية من خلال برامج الكراسي العلمية البحثية.	٣,١٨	٠,٨٧٨	متوسطة
٢	٣٧	تساهم في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع من خلال برامجها الصحية المختلفة.	٣,٠٤	٠,٨٦٢	متوسطة
		درجة ممارسة القيم التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي	**٣,١١**		**متوسطة**

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي:

١/١ : القيم التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (٩) أن درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٠١)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢,٢١) و(٣,٤٧)، إذ كان أعلاها للفقرة رقم (٣) والتي تنص على "تحقيق مبدأ المساواة في عملية القبول" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٩٠)، وحازت على درجة (عالية)، تليها الفقرة رقم (١) والتي تنص على "تحرص على العدالة في الإجراءات الإدارية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٤٠)، وانحراف معياري (١,١٣٠)، وبدرجة (عالية)، ثم تلتها الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "تحرص على احترام حقوق منسوبيها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٧٠)، وبدرجة (متوسطة). وتلتها الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "تحافظ على مرافقها بمعاقبة العابثين بها" إذ حازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، وانحراف معياري (١,٠٤٣)، وبدرجة (متوسطة). وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "توجد إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٢١) وانحراف معياري (٠,٩١٠) وذات درجة (ضعيفة).

ويرى الباحث أن السبب في حصول الفقرتين (٣) و(١) على درجة عالية يعود إلى توظيف الجامعة للتقنية في تعاملاتها سواء من ناحية القبول أو حتى من ناحية الإجراءات الإدارية؛ مما أدى بدوره إلى توفير نوع من العدالة والمساواة في مثل هذه الإجراءات، أما بالنسبة للفقرتين رقم (٤ ، ٢) فحصلتا على درجة متوسطة وهي درجة جيدة إلا أنها تحتاج إلى مزيدٍ من الاهتمام لاسيما في عملية الحفاظ على مرافق الجامعة؛ فنجد كثيراً من المرافق قد طالتها أيدي العابثين دون حسيب أو رقيب، أما الفقرة رقم (٥) فحصلت على درجة ضعيفة؛ وذلك لعدم وجود إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية بالجامعة، وهذه النتيجة تشير أيضا إلى أن هناك ممارسة للقيم التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية إلا أن هذه الممارسة محدودة في جوانب محددة، كما أن ممارستها بدرجات متفاوتة نسبياً بين العالية والمتوسطة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة مخلوفي وسفيان (٢٠١١) ومع دراسة العرابي (٢٠٠٩)، ودراسة شاهين (٢٠١١)، والتي بينت أن المسؤولية الاجتماعية من ناحيةٍ إدارية تُمارَس بدرجاتٍ متفاوتة نسبياً تتراوح بين العالية والمتوسطة في كثير من المنظمات.

٢/١ ـ القيم التنظيمية في المجال التعليمي : جاءت درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي بدرجة (منخفضة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٥٢)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢,٣٧) و(٢,٧٤)، كان أعلاها للفقرة رقم (١٦) والتي تنص على "تكسب طلابها مهارة العمل التطوعي والانخراط في قضايا المجتمع" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٤)، وانحراف معياري (١,٠٠١)، وبدرجة (متوسطة)، تليها الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على "تدريب الطلبة على كيفية احترام الرأي والرأي الآخر" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٤٥)، وانحراف معياري (٠,٩٤٥)، وبدرجة (منخفضة)، ثم تلتها الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على "تتضمن البرامج الدراسية فترات عمل تطوعية خارج الجامعة لخدمة المجتمع" وقد بلغ متوسطها الحسابي (٢,٣٧)، وانحرافها المعياري (١,٠٣٠)، وبدرجة (منخفضة).

ويعلل الباحث السبب في حصول محور القيم التنظيمية في المجال التعليمي على درجةٍ منخفضة يعود إلى اعتماد كثير من الكليات وأعضاء هيئة التدريس على الأسلوب التعليمي الذي يعتمد على التلقين، والذي يكون فيه المتعلم سلبياً، ولا ينمي فيه الثقة بالنفس والمشاركة والإبداع والابتكار والنقاش الحر المبني على احترام الرأي وحرية التعبير، والذي بدورة قد يؤثر في عملية قيام الجامعة بمسؤوليتها الاجتماعية في هذا الجانب؛ وذلك لعدم توفر بيئة تعليمية مرنة وتوفير التجهيزات المادية التي تدعم هذا التوجه.

١ /٣ : القيم التنظيمية في المجال المعرفي : أما درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي فيتضح من الجدول رقم (٧) أن درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٦٤)، وأن فقرات هذا البعد تراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٤٩) و(٢,٧٨)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٨) والتي تنص على "تساهم مراكزها البحثية في

حل المشكلات الاجتماعية" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٩٠٢)، وبدرجة (متوسطة)، تليها الفقرة رقم (٢٩) والتي تنص على "تحرص على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٤٩)، وانحراف معياري (٠,٧٨٩)، وبدرجة (ضعيفة).

ويعزو الباحث حصول الفقرة رقم (٢٨) على درجة متوسطة إلى وجود مراكز بحثية بالجامعة تساهم في حل بعض المشكلات الاجتماعية مثل مركز البحوث وإحياء التراث الإسلامي، ومركز أبحاث الحج، أما حصول الفقرة رقم (٢٩) على درجة ضعيفة فيعود إلى عدم وجود برامج تدريبية للعاملين لديها لتبني برامج خاصة بالمسؤولية الاجتماعية؛ مما انعكس أثره على الدرجة الكلية لهذا المحور في المجال المعرفي حيث حصل على درجة متوسطة. وهذه النتيجة تختلف مع ما توصل إليه محمود وداغي (٢٠١٤) في جانب وتتفق معها في جانب آخر، فتختلف معها في حصول مساهمة المراكز البحثية بجامعة أم القرى على درجة متوسطة وهي جيدة نسبياً، حيث أشارت دراسة محمود و داغي(٢٠١٤) إلى وجود ضعف في هذا الجانب، وتتفق الدراسة الحالية معهما في افتقار بعض أفراد الجامعة إلى المهارات في العلاقات الإنسانية للنهوض بالدور الاجتماعي، وهذا اثبته الدراسة الحالية من خلال الفقرة رقم (٢٩) والتي بينت أن هناك ضعفٌ في تدريب العاملين على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.

١ /٤ : القيم التنظيمية في المجال الاجتماعي : وأخيراً جاءت درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي كما يوضحها الجدول رقم (٨). حيث يتضح من الجدول أن درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,١١)، وقد جاءت جميع فقرات هذا البعد بدرجةٍ (متوسطة)، وتراوح متوسطها الحسابي بين (٣,٠٤) و(٣,١٨)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٨) والتي تنص على "ترعى الجمعيات الخيرية من خلال برامج الكراسي العلمية البحثية" إذ بلغ متوسطها الحسابي (٣,١٨)، وانحرافها المعياري (٠,٨٧٨)، تليها الفقرة رقم (٣٧) والتي تنص على "تساهم في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع من خلال برامجها الصحية المختلفة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٤)، وانحراف معياري (٠,٨٦٢).

ويستنتج الباحث أن السبب في حصول هذا المحور في المجال الاجتماعي على درجةٍ متوسطة في درجته الكلية وفقراته يعود إلى وجود كراسي علمية تعنى بحل المشكلات الاجتماعية، كما أن الجامعة لديها مساهمة في نشر الوعي الصحي من خلال كلياتها الصحية والمختلفة، وإن كانت هذه المشاركة بصورة متوسطة حسب رأي عينة الدراسة إلا أنها موجودة ولا يمكن إغفالها.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للقيم التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي يوضح المتوسط الكلي للممارسة القيم التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

جدول رقم (١٠): يوضح الدرجة الكلية لممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال الاجتماعي	٣,١١	٠,٩٩٣	متوسطة
٢	المجال الإداري	٣,٠١	٠,٩٤٥	متوسطة
٣	المجال المعرفي	٢,٦٤	٠,٩٨٧	متوسطة
٤	المجال التعليمي	٢,٥٢	٠,٩٥٦	ضعيفة
	الدرجة الكلية للممارسة القيم التنظيمية	٢,٨٢		متوسطة

يوضح الجدول رقم (١٠) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيم التنظيمية في كل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (متوسطة)إذ بلغ متوسطها الحسابي

(٢,٨٢)، حيث حلت درجة ممارسة القيم التنظيمية في المجال الاجتماعي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,١١)، تليها درجة ممارسة القيم التنظيمية في المجال الإداري بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠١)، ثم جاءت درجة ممارسة القيم التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٤)، وأخيراً جاءت درجة ممارسة القيم التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٢).

يستنتج الباحث من ذلك أن القيم التنظيمية في المجال الاجتماعي حصلت على المرتبة الأولى في متوسطات استجابات عينة الدراسة في هذا المحور؛ وذلك لكون الجامعة تحرص على خدمة المجتمع إيمانا منها بدورها في خدمة المجتمع وتحقيقا لأحد وظائفها الأساسية والمتمثلة في خدمة المجتمع، إلا أنه وبالرغم من ذلك لم تحصل على درجة عالية في هذا المجال لأن المأمول أكبر مما هو متحقق. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة العاجز (٢٠١١) والتي أشارت إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة حول القيم التنظيمية، وهذا ما توصلت له النتيجة الحالية حيث بينت أن القيم التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية كانت تمارس بدرجة متوسطة.

٢. ما درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الأفكار التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية). ويوضح الجدول التالي رقم (١١) درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري.

جدول (١١): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
أولا: المجال الإداري					
١	٧	تحرص على إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار.	٢,٨٤	٠,٩٩٨	متوسطة
٢	٦	تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال إعداد كوادر متخصصة بذلك.	٢,٥٢	٠,٨٩١	ضعيفة
		درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الكلية في المجال الإداري	**٢,٦٨**		**متوسطة**
ثانيا: المجال التعليمي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	١٩	تبتعث المتفوقين دراسياً لخارج المملكة مشاركةً منها في دعم التعليم.	٣,١٥	١,٠٥٢	متوسطة
٢	٢١	تهيئ خريجيها (علميا /عمليا) كمخرجات موائمة لمتطلبات سوق العمل.	٢,٩٢	٠,٩٤١	متوسطة
٣	٢٠	تربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع المختلفة.	٢,٨٩	٠,٩٦٦	متوسطة
		درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	**٢,٩٩**		**متوسطة**

تابع جدول رقم (١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
ثالثا: المجال المعرفي					
١	٣١	تمارس الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة.	٢,٩٣	٠,٩٣٢	متوسطة
٢	٣٠	تخصيص موقع إلكتروني لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.	٢,١٩	٠,٨٦٦	ضعيفة
		درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الكلية في المجال المعرفي	**٢,٥٦٢**		**ضعيفة**
رابعا: المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٤٠	تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية.	٣,٤٧	١,١٨٠	عالية
٢	٣٩	تساهم الأندية الطلابية في المشاركة في الخدمات التطوعية المجتمعية داخل الجامعة وخارجها.	٢,٨٥	٠,٩٨٥	متوسطة
		درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي	**٣,١٦**		**متوسطة**

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يلي:

١/٢ : الأفكار التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (١١) أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجةٍ (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٦٨)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢,٥٢) و(٢,٨٤)، كان أعلاها للفقرة رقم (٧) والتي تنص على "تحرص على إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٩٩٨)، وبدرجة (متوسطة)، تليها الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "تعزيز المسؤولية الاجتماعية

من خلال إعداد كوادر متخصصة بذلك" وبلغ متوسطها الحسابي (٢,٥٢)، وانحرافها المعياري (٠,٨٩١)، وبدرجة (منخفضة).

ويعزو الباحث السبب في حصول الفقرة رقم (٧) على درجة متوسطة يعود إلى أن هناك نوعٌ من المشاركة في عملية صنع القرار لكن ليست بالشكل المطلوب، والدليل على ذلك هو الدرجة المتوسطة التي تحصلت عليها هذه الفقرة، كما أن حصول الفقرة (٦) على درجةٍ ضعيفة يعود إلى عدم وجود كوادر متخصصة بالمسؤولية الاجتماعية في الجامعة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العاجز (٢٠١١) والتي أشارت إلى أن هناك مشاركة متوسطة في مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار، وكذلك اتفقت مع دراسة الرشيدي (١٩٩٦) التي بينت أن هناك ضعفٌ في مستوى إدراك العاملين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية؛ وذلك بسبب عدم إعداد كوادر متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية تكون على وعي تام وإدراك بهذا المجال.

٢ /٢ : **ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال التعليمي** : يتضح من الجدول رقم (١١) أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٩٩)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد بدرجة (متوسطة)، وتراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٨٩) و(٣,١٥)، وكان أعلاها للفقرة رقم (١٩) والتي تنص على "تبتعث المتفوقين دراسياً لخارج المملكة مشاركة منها في دعم التعليم" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,١٥)، وانحراف معياري (١,٠٥٢)، تليها الفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "تهيء خريجيها (علمياً/عملياً) كمخرجات موائمة لمتطلبات سوق لعمل" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٢)، وانحراف معياري (٠,٩٤١)، وأخيراُ جاءت الفقرة رقم (٢٠) والتي تنص على "تربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع المختلفة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٩) وانحراف معياري (٠,٩٦٦).

ويستنتج الباحث أن السبب في حصول الفقرة رقم (١٩) على درجة متوسطة أعلى من بقية الفقرات في هذا المحور يعود إلى فتح باب الابتعاث والتشجيع عليه من قبل الدولة، وأكبر دليل على ذلك هو برنامج خادم الحرمين للابتعاث الخارجي. لذلك نرى الجامعات أيضاً تحرص على ابتعاث منسوبيها لمواصلة دراستهم في الخارج مشاركةً منها في دعم التعليم من خلال إعداد كوادر أكاديمية على مستوى عالٍ من خلال ابتعاثهم

لمواصلة دراستهم في الخارج، أما بالنسبة للفقرتين (٢١، ٢٠) فحصلتا على درجة متوسطة أقل من الفقرة السابقة لكون أن هناك فجوة بين سوق العمل ومخرجات التعليم العالي ليس بجامعة أم القرى فحسب بل في أغلب الجامعات السعودية، وكذلك الحال بالنسبة لربط التعليم بحاجات المجتمع بالرغم من وجود العديد من المحاولات لردم هذه الفجوة. فمن اكبر التحديات التي تواجه الجامعات الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل لان كثير من الخريجين يلجؤون في كثير من الأحيان إلى العمل بوظائف تتطلب مؤهلات ادنى من مؤهلاتهم وذلك بسبب عدم الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

٢ /٣ : **الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي** : يتضح من الجدول رقم (١١) أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (ضعيفة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٥٦)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢,١٩) و(٢,٩٣)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣١) والتي تنص على "تمارس الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة" حيث حازت على درجة (متوسطة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣)، وانحراف معياري (٠,٩٣٢)، أما الفقرة رقم (٣٠) والتي تنص على " تخصيص موقع إلكتروني لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية" حازت على درجة (ضعيفة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٩)، وانحراف معياري (٠,٨٦٦).

ويعلل الباحث سبب حصول الفقرة رقم (٣١) على درجة متوسطة إلى أن هناك نوع من التعاون بين الجامعة وبعض الجهات الحكومية من خلال تقديم بعض الاستشارات العلمية والأكاديمية في شتى المجالات، أما حصول الفقرة رقم (٣٠) على درجة ضعيفة فيعود إلى عدم وجود موقع إلكتروني متخصص في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة تمكين (٢٠١٠) والتي بينت أن من أهم الأسباب التي تحد من تأثير البرامج في المجتمع غياب الدور الفعال للإعلام، لذلك فإن تخصيص موقع الكتروني ينشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية هو من الأمور التي تساعد في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

٢ /٤ : **الأفكار التنظيمية في المجال الاجتماعي** : يتضح من الجدول رقم (١١) أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا

البعد (٣,١٦)، وأن المتوسط الحسابي لفقراته تراوح بين (٢,٨٥) و(٣,٤٧)، وكان أعلاها للفقرة رقم (٤٠) والتي تنص على "تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٤٧)، وانحراف معياري (١,١٨٠)، وبدرجة (عالية)، تليها الفقرة رقم (٣٩) والتي تنص على "تساهم الأندية الطلابية في المشاركة في الخدمات التطوعية المجتمعية داخل الجامعة وخارجها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٩٨٥)، وبدرجة (متوسطة).

ويعزو الباحث السبب في حصول الفقرة رقم (٤٠) على درجة عالية يعود إلى أن هناك مشاركة فعلية لا يمكن إغفالها لجامعة أم القرى في المناسبات والاحتفالات الوطنية، لا سيما الاحتفال باليوم الوطني وغيرها من المناسبات الأخرى، وحصول الفقرة رقم (٣٩) على درجة متوسطة يعود إلى عدم تفعيل دور الأندية الطلابية بالجامعة وحثهم على التطوع والمشاركة في الخدمة الاجتماعية.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للأفكار التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي يوضح المتوسط الكلي للممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

جدول رقم (١٢): يوضح الدرجة الكلية لمارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال الاجتماعي	٣,١٦	٠,٧٨٣	متوسطة
٢	المجال التعليمي	٢,٩٩	٠,٩٨٢	متوسطة
٣	المجال الإداري	٢,٦٨	٠,٩٢٤	متوسطة
٤	المجال المعرفي	٢,٥٦	٠,٨١٠	ضعيفة
الدرجة الكلية لمارسة الأفكار التنظيمية		٢,٨٥		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت جميعها بدرجةٍ (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٨٥)، حيث جاءت درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال الاجتماعي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٦)، تليها درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي وصل إلى (٢,٩٩)، ثم جاءت درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال الإداري والتي بلغ متوسط حسابها (٢,٦٨)، وأخيراً جاءت درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٦).

ويستنتج الباحث من ذلك أن السبب في ضعف الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة أكثر من غيره من المجالات الأخرى؛ لتركيزها على المجال الاجتماعي والذي يتقبل أي فكرة تكون صالحة لمشاركة وخدمة المجتمع.

٣. ما درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات التوقعات التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية). الجدول التالي رقم (١٣) يوضح درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري.

جدول رقم (١٣): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال : (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
المجال الإداري					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٨	توفر الأمن الوظيفي لمنسوبيها.	٣,٤٥	١,١٧٢	عالية
٢	١٠	تكرم أصحاب الإنتاجية في خدمة المجتمع من منسوبيها.	٢,٩٥	٠,٩٤٧	متوسطة
٣	٩	تقدم الخدمات اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية.	٢,٦٤	٠,٨٠٩	متوسطة
		درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الكلية في المجال الإداري	**٣,٠١٨**		**متوسطة**
المجال التعليمي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٢٤	تَسمح بالدراسات المسائية للذين لا تسمح لهم الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية.	٣,٠٦	١,١٢٢	متوسطة
٢	٢٢	تستحدث مقررات دراسية ضمن متطلباتها لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية.	٢,٥٨	٠,٩٥٦	ضعيفة
٣	٢٣	تُوفر برامج التربية الخاصة التي تعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.	٢,٥٤	٠,٧٧٤	ضعيفة
		درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	**٢,٧٣**		**متوسطة**

تابع جدول رقم (١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال : (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
المجال المعرفي					
١	٣٤	تَحرص على تعيين باحثين أكفاء بخبرات عالمية.	٢,٩٠	١,٠٢٠	متوسطة
٢	٣٣	تَهتم بالمراكز العلمية غير المتخصصة في خدمة المجتمع.	٢,٨٨	٠,٧٧٥	متوسطة
٣	٣٢	تُقيم الندوات والمحاضرات التي تعنى بمسائل حقوق الإنسان.	٢,٦٩	٠,٨٩٠	متوسطة
		درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الكلية في المجال المعرفي	**٢,٨٢**		**متوسطة**
المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٤٢	**تُتيح الفرصة لأفراد المجتمع لاستخدام مرافقها ومنشآتها.**	**٢,٤٩**	**١,٠٣١**	**ضعيفة**
٢	٤١	**يوجد مكتب للخريجين بقصد التواصل معهم.**	**١,٩٦**	**١,٠٤١**	**ضعيفة**
درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي			**٢,٢٣**		**ضعيفة**

٣. يتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي :

١/٣ : التوقعات التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (١٣) أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٠١٨)، وأن فقرات هذا البعد تراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٦٤) و(٣,٤٥)، وكان أعلاها للفقرة رقم (٨) والتي تنص على "تعزيز توفر الأمن الوظيفي لمنسوبيها"

حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٤٥) وانحراف معياري بلغ (١,١٧٢)، وبدرجة (عالية)، تليها الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "تكرم أصحاب الإنتاجية في خدمة المجتمع من منسوبيها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٥)، وانحراف معياري (٠,٩٤٧)، وبدرجة (متوسطة)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على "تقدم الخدمات اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٦٤) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٠٩)، وبدرجة (متوسطة).

ويستنتج الباحث بأن حصول الفقرة رقم (٨) على درجة عالية يعود إلى أن الجامعة توفر نوعاً من الأمان الوظيفي لمنسوبيها، لا سيما مع توافر العديد من المحفزات المالية والمعنوية التي يحظى بها أعضاء هيئة التدريس، وهذا ما تؤكده الإجابات على هذا الجانب، أما بالنسبة للفقرتين (١٠، ٩) فحصلتا على التوالي على درجة متوسطة؛ وذلك يعود إلى أنه لا يوجد تكريم للمنسوبين الذين يقدمون خدمات جليلة للمجتمع على مستوى الجامعة، كما أن الخدمات اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية ليست بالشكل المأمول، ويؤكد ذلك أنها حصلت على الترتيب الأخير في هذا المحور من بين بقية الفقرات.

٢/٣ التوقعات التنظيمية في المجال التعليمي : يتضح من الجدول رقم (١٣) أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (متوسطة). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٧٣)، وأن فقرات هذا البعد تراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٥٤) و(٣,٠٦)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٤) والتي تنص على "تَسمح بالدراسات المسائية للذين لا تسمح لهم الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٦)، وانحراف معياري (١,١٢٢)، وبدرجة (متوسطة)، تليها الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على "تستحدث مقررات دراسية ضمن متطلباتها لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٥٨)، وانحراف معياري (٠,٩٥٦)، وبدرجة (ضعيفة)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على "تُوفر برامج التربية الخاصة التي تعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة" وبلغ متوسطها الحسابي (٢,٥٤٢١)، وانحرافها المعياري (٠,٧٧٤٢٢)، وبدرجة (ضعيفة).

ويعلل الباحث أن السبب في حصول الفقرة رقم (٢٤) على درجة متوسطة دون باقي الفقرات في هذا المحور يعود إلى أن الجامعة تسمح بالدراسات المسائية لكنها تضع شروطاً تشكل في كثيرٍ من الأحيان عائقاً لهم لمواصلة الدراسة، حيث تشترط أحيانا التفرغ التام للدراسة، وهذا الأمر لا يستطيع الحصول عليه كل من لديه الرغبة في الدراسة؛ مما يشكل لهم عائقاً لمواصلة الدراسة، أما الفقرة رقم (٢٢) فحصلت على درجة (ضعيفة) لأنه لا يمكن استحداث أي مقررٍ إلا بعد دراسة متعمقة وتحتاج إلى إجراءات طويلة لاعتماد ذلك، و حصول الفقرة رقم(٢٣) على درجة ضعيفة يعود إلى عدم توفر برامج تعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بالرغم من توافر قسم لتربية الخاصة بكلية التربية إلا أنه لا زال في طور الإنشاء والتطوير ويكاد يكون دورة مغيباً، حيث لا يقوم بالدور الذي وضع من أجله وهو خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنها عمل برامج تعنى بهم وترعاهم سواء من خلال عمل دبلومات للمعلمين أو حتى لأفراد المجتمع للعناية بهذه الفئة العزيزة والغالية على قلوبنا والتي قدر الله عليهم أن يكونوا من ذوي الاحتياجات الخاصة .

٣/٣ : **التوقعات التنظيمية في المجال المعرفي** : يتضح من الجدول رقم (١٣) أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢٫٨٢)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢٫٦٩) و(٢٫٩٠٧)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٤) والتي تنص على "تَحرص على تعيين باحثين أكفاء بخبرات عالمية" حيث حازت على درجة (متوسط) بمتوسط حسابي بلغ (٢٫٩٠)، وانحراف معياري (١٫٠٢٠)، تليها الفقرة رقم (٣٣) والتي تنص على "تَهتم بالمراكز العلمية غير المتخصصة في خدمة المجتمع" وحازت على درجة (متوسطة) بمتوسط حسابي بلغ (٢٫٨٨)، وانحراف معياري (٠٫٧٧٥). أما الفقرة رقم (٣٢) والتي تنص على "تُقيم الندوات والمحاضرات التي تعنى بمسائل حقوق الإنسان" فقد حازت على درجة (متوسطة) بمتوسط حسابي بلغ (٢٫٦٩)، وانحراف معياري (٠٫٨٩٠).

ويعزو الباحث السبب في حصول جميع فقرات هذا المحور على درجات متقاربة وهي في مجملها درجة متوسطة يشير إلى أن المتوقع من الجامعة أكبر مما هو متوافر حاليا لذا لا بد على الجامعة أن تبذل مزيداً من الجهد في اختيار الباحثين بحيث تختار

باحثين بخبرات عالية وعالمية، وكذلك مزيداً من الاهتمام بالندوات والمحاضرات التي تعنى بحقوق الإنسان.

٤/٣ **التوقعات التنظيمية في المجال الاجتماعي** : يتضح من الجدول رقم (١٣) أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (**ضعيفة**)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٢٣). وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (١,٩٦) و(٢,٤٩)، كان أعلاها للفقرة رقم (٤٢) والتي تنص على "تُتيح الفرصة لأفراد المجتمع لاستخدام مرافقها ومنشآتها" حيث حازت على درجة (ضعيفة) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٩)، وانحراف معياري(١,٠٣١)، تليها الفقرة رقم (٤١) والتي تنص على "يوجد مكتب للخريجين بقصد التواصل معهم" وحازت على درجة (**ضعيفة**) بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٦) وانحراف معياري(١,٠٤١) .

ويستنتج الباحث أن حصول الفقرة رقم (٤٢) على درجة ضعيفة يعود إلى أن الجامعة لا تسمح لأفراد المجتمع باستخدام مرافقها ومنشآتها، في حين يعود سبب حصول الفقرة رقم (٤١) على درجة ضعيفة إلى عدم وجود مكتبٍ للتواصل مع الخريجين، وقد انعكس أثر هاتين الفقرتين على المحور بأكمله حيث تحصل على درجة ضعيفة مقارنة ببقية المحاور السابقة.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي للتوقعات التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم (١٤) يوضح المتوسط الكلي للتوقعات التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

جدول رقم (١٤): يوضح الدرجة الكلية لممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال الإداري	٣,٠١٨	٠,٥٦٧	متوسطة
٢	المجال المعرفي	٢,٨٢	٠,٦٧٣	متوسطة
٣	المجال التعليمي	٢,٧٣	٠,٨٧٣	متوسطة
٤	المجال الاجتماعي	٢,٢٣	٠,٩٨٢	ضعيفة
	الدرجة الكلية لممارسة التوقعات التنظيمية	٢,٧٠		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (١٤) :

أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)، جاءت بدرجة (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٧٠) ، حيث جاءت درجة ممارسة التوقعات التنظيمية في المجال الإداري في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠١٨)، تليها درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٢)، ثم جاءت درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٣)، وأخيراً جاءت درجة ممارسة الأفكار التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٣).

ويعزو الباحث السبب في حصول المجال الاجتماعي على توقعات اقل من بقية المجالات الأخرى إلى أن منسوبي الجامعة يتوقعون دور اكبر من الجامعة في المجال الاجتماعي ولاسيما إلى أن الجامعة الغرض من إنشائها في المقام الأول هو خدمة المجتمع الذي تنتمي إليه بالإضافة إلى أن خدمة المجتمع هي احد الوظائف الثلاث الأساسية من وظائف الجامعة .

٤. ما درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الأعراف التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية). والجدول التالي رقم (١٥) يوضح درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري.

جدول (١٥): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الاداري، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم المتوسطات
المجال الإداري					
١	١٢	تبتعد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية مع نظرائها.	٣,٦١	٠,٩٩٣	عالية
٢	١٤	يتم التعيين في الجامعة على أساس الجدارة.	٢,٩٠	١,٠١٧	متوسطة
٣	١٣	تقلل من الآثار التي قد تؤثر على تمتع الأجيال القادمة بمرافق الجامعة ومواردها.	٢,٧٨	٠,٩٧٤	متوسطة
٤	١١	تقوم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها لتفعيل دورهم في المسؤولية الاجتماعية.	٢,٧٨	٠,٩٦١	متوسطة
٥	١٥	تراعي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة في تصميم مبانيها ومرافقها.	٢,٦٨	١,٠٣٤	متوسطة
		درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الكلية في المجال الإداري	٢,٩٥		متوسطة

تابع جدول رقم (١٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال(الاداري ،التعليمي،المعرفي ، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم المتوسطات
المجال التعليمي					
١	٢٦	تعتبر التدريب العملي التعاوني متطلب من متطلبات التخرج.	٢,٩٧	١,٠٤٦	متوسطة
٢	٢٧	تُتيح فرصة القبول لذوي الاحتياجات الخاصة.	٢,٩٤	١,١٠٦	متوسطة
٣	٢٥	تستحدث أقساماً علمية جديدة بعد الاطلاع على حاجات المجتمع.	٢,٨٧	٠,٩٤٥	متوسطة
		درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	**٢,٩٣**		**متوسطة**
المجال المعرفي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٣٥	تَنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية للعاملين بمختلف القطاعات الأخرى من خلال برامج التعليم المستمر	٣,٤٠	٠,٨٦٤	عالية
٢	٣٦	دَعم برامج الإبداع والابتكار من خلال مراكز البحث العلمي	٣,١٥	١,٠٨٠	متوسطة
		درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الكلية في المجال المعرفي	**٣,٢٧**		**متوسطة**
المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٤٣	تحرص على توفير المساعدات للطلبة المحتاجين.	٣,٢٨	١,٢٠٠	متوسطة
٢	٤٤	تمنح الفرصة لأفراد المجتمع للاستفادة من خدمات المكتبة الجامعية وفروعها.	٣,٠٥	١,٠٧٧	متوسطة
٣	٤٥	تُوفر الجامعة الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية.	٢,٦٣	١,٢١١	متوسطة
		درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي	**٢,٩٨**		**متوسطة**

٤ . يتضح من الجدول رقم (١٥) ما يلي :

١/٤ : **الأعراف التنظيمية في المجال الاداري** : يتضح من الجدول رقم (١٥) أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٩٥)، وأن فقرات هذا البعد تراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٦٨) و(٣,٦١)، كان أعلاها للفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "تبتعد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية مع نظرائها" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٣,٦١)، وانحراف معياري (٠,٩٩٣)، وبدرجة (عالية)، تليها الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على "يتم التعيين في الجامعة على أساس الجدارة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٠)، وانحراف معياري (١,٠١٧)، وبدرجة (متوسطة)، ثم جاءت الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على" تقلل من الآثار التي قد تؤثر على تمتع الأجيال القادمة بمرافق الجامعة ومواردها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٩٧٤)، وبدرجة (متوسطة). ثم تلتها الفقرة رقم (١١) والتي تنص على "تقوم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها لتفعيل دورهم في المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٩٦١)، وبدرجة (متوسطة)، وأخيراُ جاءت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على "تراعي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة في تصميم مبانيها ومرافقها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٦٨)، وانحراف معياري (١,٠٣٤)، وبدرجة (متوسطة).

ويستنتج الباحث أن حصول الفقرة رقم (١٢) على درجة عالية هو أمر طبيعي ومتوقع؛ لأن جامعة أم القرى صرحٌ من صروح التربية والتعليم فمن الطبيعي أن لا تقوم بأي ممارسات غير أخلاقية، أما حصول الفقرة رقم (١٤) على درجة متوسطة فيرى الباحث أن هذا يعود لعدة أسباب لعل من أهمها وأبرزها المحسوبية التي في كثير من الأحيان قد تؤدي إلى وجود أشخاص غير أكفاء بالجامعة ، أما حصول الفقرتين (١٣ ، ١٤) على درجة متوسطة وهما درجتين متماثلتين فيعود إلى أن الرقابة والمتابعة ليست كما يجب؛ مما يؤدي إلى تأثر مرافق الجامعة بسبب تواضع هذه المتابعة وكذلك الحال بالنسبة لتطوير مهارات منسوبيها في مجال المسؤولية الاجتماعية حيث لا يوجد برامج تأهيلية وتطويرية تعنى ببرامج ومبادرات المسؤولية الاجتماعية والذي أصبح علم من العلوم في وقتنا الحاضر .

٤/ ٢: **الأعراف التنظيمية في المجال التعليمي :** يتضح من الجدول رقم (١٥) أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٩٣)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (متوسطة) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٢,٨٧) و(٢,٩٧)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على "تعتبر التدريب العملي التعاوني متطلباً من متطلبات التخرج" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، وانحراف معياري (١,٠٤٦)، تليها الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على "تُتيح فرصة القبول لذوي الاحتياجات الخاصة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٩٤)، وانحراف معياري (١,١٠٦)، وأخيراُ جاءت الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على "تستحدث أقساماً علمية جديدة بعد الاطلاع على حاجات المجتمع "وحازت على متوسط حسابي بلغ (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٩٤٥).

ويستنتج الباحث من ذلك أن حصول فقرات هذا المحور على درجات متوسطة يشير إلى أن هناك ممارسة للأعراف التنظيمية في هذا المجال، إلا أنها ليست بالشكل المطلوب وذلك يعود إلى عدة أمور منها أنه ليس هناك تدريب تعاوني بمعناه الحقيقي إنما هو تدريب عملي كمتطلب لمتطلبات التخرج في بعض الكليات التي تتطلب هذا الأمر، حيث إن الكليات لا تجبر طلابها على العمل التعاوني ساعات معينة لخدمة المجتمع من خلال تخصصاتهم أو من خلال أي عمل آخر وإنما التدريب يكون مقتصراً على بعض الكليات مثل كلية التربية وكلية الطب وكلية الخدمة الاجتماعية حيث يكون التدريب العملي جزء من الخطة كتطبيق عملي لهؤلاء الطلاب وليس كتدريب تعاوني تقدم فيه الكلية والطالب خدمة للمجتمع ، أما بالنسبة لقبول ذوي الاحتياجات الخاصة وإتاحة الفرصة لهم للقبول فإن الفرصة متاحة لهذه الفئة إلا أنه ليس في جميع الكليات؛ وذلك نظرا لظروف إعاقتهم والتي لا تمكن البعض منهم بالدراسة فيها؛ لأنها تتطلب مهارات معينة قد تكون الإعاقة أفقدته هذه القدرة، أما الفقرة رقم (٢٥) فحصلت على آخر الترتيب في هذا البعد، ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى أن استحداث أي برنامج أو قسم بالجامعة يتطلب إجراءات إدارية واعتمادات مالية تتطلب الموافقة من الجهات العليا، لذا تحصلت هذه الفقرة على الترتيب الأخير في هذا المحور.

٣/٤ : الأعراف التنظيمية في المجال المعرفي : يتضح من الجدول رقم (١٥) أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (متوسطة). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٢٧)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٣,١٥) و(٣,٤٠)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٥) والتي تنص على "تَنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية للعاملين بمختلف القطاعات الأخرى من خلال برامج التعليم المستمر" حيث حازت على درجة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٨٦٤)، تليها الفقرة رقم (٣٦) والتي تنص على "دَعم برامج الإبداع والابتكار من خلال مراكز البحث العلمي" وحازت على درجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٥)، وانحراف معياري (١,٠٨٠).

ويعزو الباحث حصول الفقرة رقم (٣٥) على درجة عالية في هذا المحور في المجال المعرفي يعود إلى الدور البارز الذي تقوم به كلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر في التدريب ونشر المعرفة، حيث تحرص على عمل دورات في جميع المجالات والتخصصات ولجميع أطياف المجتمع ولمختلف القطاعات، أما الفقرة رقم (٣٦) والمعنية بالإبداع والابتكار وريادة الأعمال، فبالرغم من وجود معهد للإبداع وريادة الأعمال بجامعة أم القرى إلا أنها حصلت على درجة متوسطة ، والسبب في ذلك أن هناك ضعف نوعاً ما من الناحية الإعلامية للخدمات التي يقدمها المعهد وكيفية التواصل مع المبدعين والمبتكرين في شتى المجالات والتعريف بأنشطته وأهدافه، كما أنه من المفترض أن يقوم المعهد بالبحث عن المبدعين والمبتكرين لا أن ينتظر مجيئهم للمعهد.

٤/٤ : الأعراف التنظيمية في المجال الاجتماعي : يتضح من الجدول رقم (١٥) أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢,٩٨)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٢,٦٣) و(٣,٢٨)، كانت أعلاها للفقرة رقم (٤٣) والتي تنص على "تحرص على توفير المساعدات للطلبة المحتاجين" حيث حازت على درجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٨)، وانحراف معياري وصل إلى (١,٢٠٠)، تليها الفقرة رقم (٤٤) والتي تنص على "تمنح الفرصة لأفراد المجتمع للاستفادة من خدمات المكتبة الجامعية وفروعها" وحازت على درجة

(متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٥)، وانحراف معياري (١,٠٧٧). وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٤٥) والتي تنص على "تُوفر الجامعة الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية" وحازت على درجة (متوسطة)، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٣)، وانحراف معياري (١,٢١١).

ويعزو الباحث حصول هذا البعد على درجة متوسطة في مجمله يعود إلى أنه ليس هناك أعراف ثابتة وملزمة للجامعة في المجال الاجتماعي، حيث توفر الجامعة المساعدة للطلبة المحتاجين، لكنها في نفس الوقت تقوم بتوفير هذه المساعدات في نطاق ضيق ومحدود بحيث لا تستطيع التوسع في توفير هذه المساعدات إلا في حالات محدودة ومقننة، لذا قد يكون هذا هو السبب في حصول الفقرة (٤٣) على درجة متوسطة رغم ممارستها من قبل الجامعة حيث إنها ممارسة لكنها في نطاق محدود ومقنن، أما حصول الفقرة رقم (٤٤) على درجة متوسطة في هذا المحور يعلله الباحث بأن الجامعة لا تمنع أحداً من أفراد المجتمع من الطلاب والباحثين من الاستفادة من خدمات المكتبة الجامعية لكنها لا تتيح لهم كل الخدمات التي تتاح لمنسوبي الجامعة إنما تكون بشكلٍ محدود، وكذلك الحال بالنسبة للفقرة رقم (٤٥).

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لممارسة الأعراف التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم (١٦) يوضح المتوسط لممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

جدول رقم (١٦): يوضح الدرجة الكلية لممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال المعرفي	٣,٢٧	٠,٩٨٧	متوسطة
٢	المجال الاجتماعي	٢,٩٨	٠,٨٩٧	متوسطة
٣	المجال الاداري	٢,٩٥	٠,٨٧٤	متوسطة
٤	المجال التعليمي	٢,٩٣	٠,٩٨٣	متوسطة
	الدرجة الكلية لممارسة الأعراف التنظيمية	٢,٧٨	ــــــــــ	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (١٦):

أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت جميعها بدرجة (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٧٨) ، حيث جاءت درجة ممارسة الأعراف التنظيمية في المجال المعرفي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٧)، تليها درجة ممارسة الأعراف التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٨)، ثم جاءت درجة ممارسة الأعراف التنظيمية في المجال الإداري بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٥)، وأخيراً جاءت درجة ممارسة الأعراف التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣).

ويعزو الباحث حصول الأعراف التنظيمية على درجة متوسطة بشكل عام يعود إلى انه ليس هناك معايير أو أعراف مقيدة للمنظمة وبيئة العمل يلتزم بها العاملون في الجامعة أما حصول المجال الاداري على اعلى درجة من بين المجالات الأخرى فلأن هذا المجال بالتحديد يغلب عليه العمل الاداري المرتبط بالأنظمة والقوانين والتعليمات والتي تشكل معايير مقيدة للمنضمة وبيئة العمل يرون بانها واجبة الالتزام بالرغم من انها لم تحصل على درجة عالية لاكن وجود هذه المعايير الإدارية حتى لو لم تكن مكتوبة جعل لها اثر راسخ في نفوس عينة الدراسة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة باقنديل (٢٠٠٨) حيث توصلت إلى أن ممارسة الكليات الأهلية بمدينة جدة لمحاور المسؤولية الاجتماعية، والاهتمام بمشكلات وقضايا المجتمع والاهتمام بالمستفيدين (الطلاب، الطالبات) والاهتمام بالعاملين كما يدركها منسوبوها كانت بدرجة متوسطة. كما تتفق مع دراسة العرابي (٢٠٠٩) حيث توصلت دراسته إلى أن الجامعات الاردنية في إقليم الشمال تمارس المسؤولية الاجتماعية بدرجات متفاوته نسبيا بين العالية والمتوسطة .

وللإجابة على السؤال الأول الفرعي للدراسة والذي مفاده ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي) قام الباحث بحساب المتوسط الكلي لكل محور من محاور الثقافة التنظيمية ، والجدول التالي رقم (١٧) يوضح درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال : (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

جدول رقم (١٧): درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	مكونات الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	درجة الحكم
١	الأفكار التنظيمية	٢,٨٥	متوسطة
٢	القيم التنظيمية	٢,٨٢	متوسطة
٣	الأعراف التنظيمية	٢,٧٨	متوسطة
٤	التوقعات التنظيمية	٢,٧٠	متوسطة
	الدرجة الكلية	٢,٧٩	متوسطة

يوضح الجدول رقم (١٧) قيم المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية في كل مجالات المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٢,٧٩)، إذ حلت درجة

ممارسة الأفكار التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ(٢,٨٥) ثم حلت درجة ممارسة القيم التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٢)، تليها درجة ممارسة الأعراف التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٨)، وأخيراً جاءت درجة ممارسة التوقعات التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٠).

ويعلل الباحث هذه النتيجة بان أعضاء هيئة التدريس لديهم هموم وأفكار مشتركة يسعون ويأملون في تطبيقها بجامعة أم القرى تساهم في تشكيل ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في جميع المجالات فالثقافة التنظيمية لها اثر على توجيه المسؤولية الاجتماعية إلا أن هذه الثقافة تحتاج إلى تفعيل دل على ذلك الدرجة المتوسطة التي حصلت عليها درجة ممارسة الثقافة التنظيمية في مجالات المسؤولية الاجتماعية المختلفة ، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن هناك عوامل مؤثرة على ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجالات المختلفة (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي) من أهمها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والاجتماعية ، بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام لزيادة الوعي والاهتمام بثقافة المسؤولية الاجتماعية ، وكذلك حرص الجامعة على تطوير قدرات ومهارات منسوبيها لتفعيل دورهم في المسؤولية الاجتماعية وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لهذا التوجه .

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة بروش وهدار (٢٠٠٧) والتي أشارت إلى انه هناك اعتماد ضعيف على عناصر الثقافة التنظيمية الداعمة لعملية التغيير، وكذلك اتفقت مع دراسة فرحان (٢٠٠٣) والتي توصلت إلى أن أبعاد الثقافة التنظيمية والتطوير الاداري تتوفر بنسب متوسطة وهي مشابهة نوعا ما لنتيجة هذه الدراسة التي بينت أن أبعاد الثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى تتوافر بنسبة متوسطة حيث بينت الدراسة الحالية أن نظرة أعضاء هيئة التدريس لممارسة الثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية والتي بينت أن مكونات الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية كانت بدرجة متوسطة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة خيوين (٢٠٠٩) والتي بينت أن هناك ارتفاع في مستوى الثقافة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة

بغداد ، .وكذلك اختلفت مع دراسة عكاشة(٢٠٠٨) والتي بينت أن هناك اثر إيجابي للثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات الفلسطينية انعكس بدورة على أداء الموظفين ، وتختلف ، وتختلف مع دراسة الشلوي (٢٠٠٥) والتي بينت أن مستوى الثقافة التنظيمية كان مرتفعا بنسبة عالية ، ودراسة الفالح (٢٠٠١) والتي توصلت إلى أن هناك ارتفاع في مستوى الثقافة التنظيمية بهيئة التحقيق والادعاء بشكل عام ، بينما بينت نتائج الدراسة الحالية من خلال وجهة نظر عينة الدراسة أن ممارسة الثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى كانت بدرجة متوسط

ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الفرعي : "ما درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في ا لمجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) ويتفرع منه التساؤلات التالية:

١. ما درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات القيم التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية)، والجدول التالي رقم (١٨) يوضح درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

جدول رقم (١٨) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
أولا: المجال الإداري					
١	٣	تحقيق مبدأ المساواة في عملية القبول.	٤,٥٢	٠,٨٥٤	عالية جداً
٢	٤	تحرص على احترام حقوق منسوبيها.	٤,٤٨	٠,٨٧٠	عالية جداً
٣	١	تحرص على العدالة في الإجراءات الإدارية.	٤,٤٨	٠,٩٠٦	عالية جداً
٤	٢	تحافظ على مرافقها بمعاقبة العابثين بها.	٤,٣٨	٠,٩٤١	عالية جداً
٥	٥	توجد إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية.	٤,٠٩	١,٠٧٧	عالية
		درجة أهمية القيم التنظيمية الكلية في المجال الإداري	٤,٣٩		عالية جداً
ثانيا: المجال التعليمي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	١٦	تكسب طلابها مهارة العمل التطوعي للانخراط في قضايا المجتمع.	٤,٣٣	١,٠٣٣	عالية جداً
٢	١٧	تدريب الطلبة على كيفية احترام الرأي والرأي الآخر.	٤,٢٣	١,٠٩١	عالية جداً
٣	١٨	تتضمن البرامج الدراسية فترات عمل تطوعية خارج الجامعة لخدمة المجتمع.	٤,١١	١,١١٥	عالية
		درجة أهمية القيم التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	٤,٢٢		عالية جداً

تابع جدول رقم (١٨) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
ثالثا : المجال المعرفي					
١	٢٨	تساهم مراكزها البحثية في حل المشكلات الاجتماعية.	٤,٣٩	٠,٩٧٦	عالية جداً
٢	٢٩	تحرص على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.	٤,٢٢	٠,٩٥٧	عالية جداً
	درجة أهمية القيم التنظيمية الكلية في المجال المعرفي		٤,٣٠		عالية جداً
رابعا : المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٣٧	تساهم في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع من خلال برامجها الصحية المختلفة.	٤,٣٢	٠,٩٦٧	عالية جداً
٢	٣٨	ترعى الجمعيات الخيرية من خلال برامج الكراسي العلمية البحثية.	٤,٢٧	٠,٩٢٨	عالية جداً
	درجة أهمية القيم التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي		٤,٣٠		عالية جداً

١ . يتضح من الجدول رقم (١٨) ما يلي :

١/١ : **القيم التنظيمية في المجال الاداري** : يتضح من الجدول رقم (١٨) أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (عالية جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٩)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤,٠٩) و(٤,٥٢)، كان أعلاها للفقرة

رقم (٣) والتي تنص على "تحقيق مبدأ المساواة في عملية القبول" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٢)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٨٥٤)، وبدرجة (عالية جداً)، تليها الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "تحرص على احترام حقوق منسوبيها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٨٧٠)، وبدرجةٍ (عالية جداً)، ثم تلتها الفقرة رقم (١) والتي تنص على "تحرص على العدالة في الإجراءات الإدارية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٩٠٦)، وبدرجة (عالية جداً). وتلتها الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "تحافظ على مرافقها بمعاقبة العابثين بها"، وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٤١)، وبدرجة (عالية جداً). وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "توجد إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٠٩)، وانحراف معياري (١,٠٧٧)، وبدرجة (عالية).

بالتالي يستنتج الباحث من خلال تفسير وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى حول أهمية القيم التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال الإداري إلى أهمية المساواة في عملية الالتحاق بالجامعة لجميع الطلبة، فالجامعات لم توجد فقط لأفضل الناس أو للأغنياء أو الأذكياء، فهناك مسؤولية على الجامعة تكمن في توفير التعليم لكل فئات المجتمع، وكذلك توفير العدالة داخل الجامعة من خلال توفير أجواء عمل كريمة لجميع العاملين بالجامعة من إداريين وأكاديميين يسودها الاحترام والالتزام نحوهم، وتوفير حياة كريمة وكذلك الحفاظ على مرافقها.

وهذه النتيجة تتفق محمود وداغي (٢٠١٤) والتي بينت أهمية التزام الجامعات باحترام سيادة القانون وحقوق الإنسان وحمايتها وفق المعايير الدولية للسلوك ، وكذلك اتفقت مع **دراسة (Dodji, 2012)** والتي بينت أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والإدارة ، كما تتفق مع **دراسة (Bode, 2012)** والتي بينت أن الثقافة التنظيمية لها اثر في توجيه المسؤولية الاجتماعية ، **وتتفق مع دراسة** (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010) والتي بينت أن المنظمات التي تنفذ وتطبق المسؤولية الاجتماعية تساهم في خلق ثقافة تنظيمية من خلال ممارساتها الإدارية أصبحت تسير افضل مما كانت عليه واستطاعت إضافة قيم جديدة بحيث أصبحت اكثر جذبا للعملاء والشركاء . كذلك اتفقت مع دراسة الفراج ، وأسامه (٢٠١١) انه يجب على

الإدارة خلق بيئة عمل محفزة على الإنجاز والإبداع وسيادة علاقة التعاون والمساواة والمسؤولية الاجتماعية

١ / ٢ القيم التنظيمية في المجال التعليمي : وجاءت درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي كما يوضحها الجدول رقم (١٨)، حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجةٍ (عاليةٍ جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٢٢)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤,١١) و(٤,٣٣)، كان أعلاها للفقرة رقم (١٦) والتي تنص على "تكسب طلابها مهارة العمل التطوعي والانخراط في قضايا المجتمع" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٣)، وانحراف معياري (١,٠٣٣)، وبدرجة (عالية جداً)، تليها الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على" تدريب الطلبة على كيفية احترام الرأي والرأي الآخر"، وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٣)، وانحراف معياري (١,٠٩١)، وبدرجة (عالية جداً)، ثم تلتها الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على "تتضمن البرامج الدراسية فترات عمل تطوعية خارج الجامعة لخدمة المجتمع" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وانحراف معياري (١,١١٥)، وبدرجة (عالية).

يستنتج الباحث من ذلك أهمية تدريب الطلاب على تحمل المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة، من خلال إكسابهم مهارات العمل التطوعي، وأن تنمي ثقافة الحوار واحترام الرأي الأخر، من خلال تدريب الطلاب على طرح الأفكار الجديدة ومناقشتها، وأن يبدوا آراءً حول قضايا غير مألوفة أو غير متفق عليها بدون أن يتعرضوا لمخاطر الفصل، بل تعويدهم على حرية إبداء الرأي واحترام جميع الآراء ومناقشتها بكل شفافية، وتشجيعهم على التفكير في القضايا العالمية والمحلية والإبداع والابتكار؛ وذلك لتوفير مناخ تنظيمي يتسم بالمرونة ويدعم هذا التوجه من خلال نشر ثقافة تنظيمية مرنة داعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال التعليمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شاهين (٢٠١١) والتي بينت أهمية تضمين المواد الدراسية والمواد التعليمية مفهوم المسؤولية الاجتماعية ، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع **دراسة (Alcota et al., 2013**) والتي أشارت إلى ضرورة مراجعة المناهج لتعزيز مبدأ المسؤولية الاجتماعية.

٣/١ القيم التنظيمية في المجال المعرفي : أما درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي فيوضحها الجدول رقم (١٨)، فيتضح من الجدول أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (عالية جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٠)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً)، وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٢٢) و(٤,٣٩)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٨) والتي تنص على "تساهم مراكزها البحثية في حل المشكلات الاجتماعية" حيث حازت على متوسطٍ حسابي بلغ (٤,٣٩)، وانحراف معياري (٠,٩٧٦)، تليها الفقرة رقم (٢٩) والتي تنص على "تحرص على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسطٍ حسابي بلغ (٤,٢٢) وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٥٧). وتشير هذه النتيجة إلى أهمية أن تكون البحوث العملية التي تتبانها مراكزها العلمية لها دور بارز في حل مشكلات المجتمع وتلبية احتياجات أفراده وتطلعاته، وأن لا يكون الهدف من البحث العملي تحقيق أهداف شخصية مثل الترقية أو الحصول على مكاسب مادية فقط ، وكذلك بينت النتائج أهمية إشراك وتدريب العاملين بالجامعة على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية من خلال حثهم على التطوع في المؤسسات الرسمية والأهلية، وتقديم الحوافز التشجيعية التي تساعدهم على التطوع في هذه المؤسسات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شريف (٢٠١٢) والتي أشارت إلى ضرورة إيمان المنظمة بقضية المسؤولية الاجتماعية وهو ما أكدته الدراسة الحالية من خلال أهمية مساهمة الجامعة في حل المشكلات الاجتماعية من خلال وظائفها المختلفة ، وتتفق أيضا مع دراسة شاهين (٢٠١١) والتي أشارت إلى أهمية تطوير ثقافة الأفراد والمؤسسات حول المسؤولية المجتمعية للجامعات ودراسة رحال (٢٠١١) والتي أكدت على أهمية مشاركة الجامعة في إيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية المختلفة بالإضافة إلى المساهمة في حل المشكلات اليومية من خلال تقديم برامج التوعية المختلفة.

٤/١القيم التنظيمية في المجال الاجتماعي : وأخيراً جاءت درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي كما يوضحها الجدول رقم (١٨)، حيث يوضح أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (عالية

جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٠). وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً)، وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٢٧) و(٤,٣٢)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٧) والتي تنص على "تساهم في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع من خلال برامجها الصحية المختلفة" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٢)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٦٧)، تليها الفقرة رقم (٣٨) والتي تنص على "ترعى الجمعيات الخيرية من خلال برامج الكراسي العلمية البحثية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٩٢٨). ويتضح من هذه النتيجة أهمية مساهمة الجامعة في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع، وذلك من خلال تنظيم حملات توعوية منظمة ومقننة، وتدريب منسوبيها على كيفية الوقاية من الأمراض، والعمل على إنشاء مراكز متخصصة لنشر التوعية الصحية بالمجتمع سواء داخل الجامعة أو خارجها، ورعاية الجمعيات الخيرية من خلال إنشاء كراسي علمية تعنى بتقديم الدراسات والأبحاث الداعمة لهذه الجمعيات الخيرية.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لأهمية القيم التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم (١٩) يوضح المتوسط الحسابي لأهمية القيم التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

جدول رقم (١٩): يوضح الدرجة الكلية لأهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال الإداري	٤,٣٩	٠,٧٨٩	عالية جدا
٢	المجال المعرفي	٤,٣٠	٠,٩٨٩	عالية جدا
٣	المجال التعليمي	٤,٣٠	٠,٨٨٧	عالية جدا
٤	المجال الاجتماعي	٤,٢٢	٠,٨٧٤	عالية جدا
	الدرجة الكلية لأهمية القيم التنظيمية	٤,٣٠		عالية جدا

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (عالية جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٤,٣٠)،حيث جاءت درجة أهمية القيم التنظيمية في المجال الإداري في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٩)، تليها درجة أهمية القيم التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠)، ثم جاءت درجة أهمية القيم التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠)، وأخيراً جاءت درجة أهمية القيم التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٢).

ويعلل الباحث حصول جميع المجالات على درجة عالية إلى ضرورة أن يكون نشاط المسؤولية الاجتماعية جزءا رئيسيا من أنشطتها يتم متابعته من قبل مدير الجامعة وان تؤمن الجامعة بقضية المسؤولية الاجتماعية وأهمية مساهمة الجامعة في تطوير المجتمع المحلي بجميع جوانبه،

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شريف (٢٠١٢) والتي أشارت إلى أهمية أن يكون نشاط المسؤولية الاجتماعية من الأنشطة الرئيسية للجامعة وان يكون متابع مباشرة من قبل الرئيس ، كما أنها تتفق مع دراسة رحال(٢٠١١) والتي بينت أن من اهم الواجبات التي تضطلع بها الجامعات هو الالتزام تجاه المجتمع من خلال توفير الخدمات المتنوعة التي تساهم في تعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع والمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية،

٢. ما درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الأفكار التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية)، والجدول التالي رقم(٢٠) يوضح درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري.

جدول (٢٠): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) .

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
أولا : المجال الاداري					
١	٦	تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال إعداد كوادر متخصصة بذلك.	٤,٣٤	٠,٩٤٦	عالية جداً
٢	٧	تحرص على إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار.	٤,٢٣	٠,٩٤٦	عالية جداً
		درجة أهمية الأفكار التنظيمية الكلية في المجال الإداري	**٤,٢٩**		**عالية جداً**
ثانيا : المجال التعليمي					
١	٢١	تهيئ خريجيها (علميا /عمليا) كمخرجات موائمة لمتطلبات سوق العمل.	٤,٥٤	٠,٨٢٣	عالية جداً
٢	٢٠	تربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع المختلفة.	٤,٤٣	٠,٩٥٣	عالية جداً
٣	١٩	تبتعث المتفوقين دراسياً لخارج المملكة مشاركةً منها في دعم التعليم.	٤,٣٠	٠,٧٨٥	عالية جداً
		درجة أهمية الأفكار التنظيمية الكلية في المجال التعليمي	**٤,٤٢**		**عالية جداً**

تابع جدول (٢٠): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
ثالثا: المجال المعرفي					
١	٣١	تمارس الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة.	٤,٢٢٢	٠,٩٦٩	عالية جداً
٢	٣٠	تخصيص موقع إلكتروني لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.	٤,٠٩	١,٠٠٨	عالية
	درجة أهمية الأفكار التنظيمية الكلية في المجال المعرفي		٤,١٥		عالية
رابعا: المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	٣٩	تساهم الأندية الطلابية في المشاركة في الخدمات التطوعية المجتمعية داخل الجامعة وخارجها.	٤,٣٥	٠,٩٠٢	عالية جداً
٢	٤٠	تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية.	٤,٣٣	١,٠٠١	عالية جداً
	درجة أهمية الأفكار التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي		٤,٣٤		عالية جداً

٢. يتضح من الجدول رقم (٢٠) ما يلي :

١/٢ الأفكار التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (عالية جداً)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٢٩)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد بدرجة (عالية جداً) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٢٣) و(٤,٣٤)، كان أعلاها للفقرة رقم (٦) والتي تنص على "تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال إعداد كوادر متخصصة بذلك" حيث حازت على متوسط حسابي

بلغ (٤,٣٤)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٤٦)، تليها الفقرة رقم (٧) والتي تنص على "تحرص على إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٣)، وانحراف معياري (٠,٩٤٦).

ويستنتج الباحث من خلال هذه النتيجة أهمية إعداد كوادر متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية؛ لأن المسؤولية الاجتماعية أصبحت نهجاً إدارياً لابد من إدارته بصورة احترافية، كما بينت أهمية إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار حيث إن إشراك منسوبيها في عملية صنع القرار هي وسيلة تمكن منسوبي الجامعة من حق التأثير في عمليات صنع القرار بالجامعة إما بشكلٍ مباشر أو من خلال تمثيلهم في هياكل صنع القرار بالجامعة، وهذا الأمر فيه تحقيق مبدأ من مبادئ المسؤولية الاجتماعية وهو إشراك أصحاب المصلحة حسب مواصفة الأيزو ٢٦٠٠٠، والتي نصت على عددٍ من المبادئ كان من ضمنها إشراك أصحاب المصلحة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شاهين (٢٠١١) والتي بينت أهمية إنشاء دائرة متخصصة في الجامعة تعنى بممارسات المسؤولية الاجتماعية

٢/٢ الأفكار التنظيمية في المجال التعليمي : جاءت درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي كما يوضحها الجدول رقم(٢٠)، حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (عالية جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٤٢)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٣٠) و(٤,٥٤)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "تهيئ خريجيها (علميا /عمليا) كمخرجات موائمة لمتطلبات سوق لعمل" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٤)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٨٢٣)، تليها الفقرة رقم (٢٠) والتي تنص على "تربط التعليم الجامعي بحاجات المجتمع المختلفة" وبلغ متوسطها الحسابي (٤,٤٣) وانحرافها المعياري (٠,٩٥٣)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (١٩) والتي تنص على "تبتعث المتفوقين دراسياً لخارج المملكة مشاركة منها في دعم التعليم" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٠) وانحراف معياري (٠,٧٨٥).

ويستنتج الباحث من خلال هذه النتيجة أهمية تطوير برامجها الدراسية وتخصصاتها الأكاديمية لتلبية متطلبات سوق العمل، وتلبية حاجات المجتمع في نفس الوقت، حيث ينبغي على الجامعة تهيئتهم علمياً وعملياً ليكونوا مخرجات متوائمة مع متطلبات سوق العمل من خلال توعيتهم بالتخصصات التي يتطلبها سوق العمل بكل شفافية ومساعدتهم على تحديد مستقبلهم المهني من خلال اختيار التخصصات التي تلائم قدراتهم واستعدادهم وتزويدهم بالمهارات والمعارف التي يجب أن يمتلكها الخريج لتؤهله لدخول سوق العمل بكل كفاءة، وابتعاث المتفوقين منهم إذا لزم الأمر؛ لأنه استثمار في العنصر البشري والذي ينعكس أثره على المجتمع. كما يستنتج الباحث أيضاً من هذه النتيجة أنه يجب ألا تخضع المناهج التعليمية بالجامعة لمتطلبات سوق العمل فقط، بل لابد من الأخذ بعين الاعتبار احتياجات المجتمع قصيرة الأجل وبعيدة الأجل وهذا ما دلت عليه الفقرة (٢٠). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رحال (٢٠١١) والتي بينت أنه يقع على الجامعة مسؤولية اجتماعية تتمثل في تخفيف العبء عن الدولة وتطوير المستوى التعليمي وخلق فرص عمل حقيقية ويتم ذلك من خلال الموائمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجاتها . وكذلك تؤكد ما توصلت إليه دراسة شريف (٢٠١٢) بأن على المنظمة تحديد رؤية واضحة نحو الدور الاجتماعي الذي تضطلع به وتتبناه وتساهم في معالجته، ولعل الاهتمام بالأفكار التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال التعليمي هي أحد الأدوار التي ينبغي على الجامعة أن تساهم بها، حيث ستكتسب من خلال ممارستها والاهتمام بها سمعة حسنة تعزز من ميزتها التنافسية.

٣/٢ الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي : أما درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي فيوضحها الجدول رقم (٢٠)، فيتضح من الجدول أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق الأهمية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,١٥)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤,٠٩) و(٤,٢٢)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣١) والتي تنص على " تمارس الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة" حيث حازت على درجة (عالية) وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٢)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٦٩)، وبدرجة (عالية جداً)، أما الفقرة رقم (٣٠) والتي تنص على "تخصيص موقع إلكتروني لنشر ثقافة

المسؤولية الاجتماعية" فقد حازت على درجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩)، وانحراف معياري وصل إلى (١,٠٠٨).

ويستنتج الباحث من ذلك أهمية دور الجامعة في تحقيق التنمية الشاملة باستغلال القدرات البشرية والمادية التي تتمتع بها الجامعة لتحسين أحوال المجتمع، من خلال ممارسة الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة، وتدعيم هذا الأمر بتخصيص موقعٍ إلكتروني يعنى بنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في المجتمع، فهو أكبر من مجرد موقع إلكتروني؛ وذلك لكون أنه يشتمل على رسالة واستراتيجية جامعة أم القرى في مجال المسؤولية الاجتماعية. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة الدلبحي والتي أشارت إلى أن للأبحاث والدراسات دور بارز في تنمية المسؤولية الاجتماعية وكذلك اتفقت مع دراسة تمكين (٢٠١٠) والتي بينت أن من أهم الأسباب التي تحد من تأثير البرامج في المجتمع غياب الدور الفعال للإعلام، لذلك فإن تخصيص موقع الكتروني ينشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية هو من الأمور التي تساعد في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

٤/٢ الأفكار التنظيمية في المجال الاجتماعي : وأخيراً جاءت درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي كما يوضحها الجدول رقم (٢٠)، حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (عالية جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٤)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٣٣) و(٤,٣٥)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٩) والتي تنص على "تساهم الأندية الطلابية في المشاركة في الخدمات التطوعية المجتمعية داخل الجامعة وخارجها"، حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٥)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٩٠٢)، تليها الفقرة رقم (٤٠) والتي تنص على "تشارك المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٣)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٠١). وهذه النتيجة تؤكد أهمية تفعيل دور الأندية الطلابية وتنويع أنشطتها سواء داخل الجامعة أو خارجها، فالأندية الطلابية هي ملتقى مهم لاكتشاف وتطوير وتنمية المواهب، فهي تتيح للطالب خدمة المجتمع من خلال المبادرات الاجتماعية التي تتبناها هذه الأندية، والتي تكسبهم

مهارات القيادة وبناء الفرق والتخطيط للمناسبات وإدارة الفعاليات وتنظيميها والتفاعل مع المجتمع ومشاركته في مناسباته الوطنية والدينية.

وتوكد الدراسة الحالية على أهمية مساهمة الأندية الطلابية في الخدمات الاجتماعية التي تقدمها داخل الجامعة وخارجها وهذه النتيجة تتفق مع دراسة باهي (٢٠١١) والتي أشار إلى أهمية الدور الذي يلعبه الطلاب باعتبارهم رافد من الروافد الأساسية والقيمة التي تعتمد عليه الجامعات لتقديم الخدمات لمساعدة تلك المجتمعات.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لأهمية الأفكار التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم(٢١) يوضح المتوسط الحسابي لأهمية الأفكار التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

جدول رقم (٢١): يوضح الدرجة الكلية لأهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال التعليمي	٤،٤٢	٠،٩٨٧	عالية جدا
٢	المجال الاجتماعي	٤،٣٤	٠،٩٠٧	عالية جدا
٣	المجال الاداري	٤،٢٩	٠،٧٨٦	عالية جدا
٤	المجال المعرفي	٤،١٥	٠،٨٩٣	عالية جدا
	الدرجة الكلية لأهمية الأفكار التنظيمية	٤،٣٠		عالية جدا

يتضح من الجدول رقم (٢١) أن درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجةٍ (عاليةٍ جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي

الكلي (٤,٣٠) ، حيث جاءت درجة أهمية الأفكار التنظيمية في المجال التعليمي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢)، تليها درجة أهمية الأفكار التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي وصل إلى (٤,٣٤)، ثم جاءت درجة أهمية الأفكار التنظيمية في المجال الإداري بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٩)، وأخيراً جاءت درجة أهمية الأفكار التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥).

ويستنتج الباحث من ذلك أن عينة الدراسة لديها أفكار مشتركة توليها قدر عالي من الأهمية تتعلق بكيفية إنجاز العمل وكيفية القيام بالمهام التي تحقق المسؤولية الاجتماعية في شتى المجالات المختلفة بجامعة أم القرى .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شريفي وحاجي (٢٠١٢) والتي بينت انه لنجاح المنضمة في المسؤولية الاجتماعية لابد من إرساء ثقافة تنظيمية تؤمن بها لتنجح في تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Bode, 2012) حيث خلصت إلى أن الثقافة الوطنية لها أثر وبدرجة عالية على توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010)، حيث بينت نتائج هذه الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة التنظيمية تكمل بعضها البعض، وتسهم الثقافة التنظيمية بدرجة عالية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

٣. ما درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات التوقعات التنظيمية ولجميع المجالات (الإدارية، التعليمية، المعرفية، الاجتماعية). والجدول التالي رقم (٢٢) يوضح درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

جدول (٢٢): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري التعليمي المعرفي الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
أولا: المجال الإداري					
١	٨	توفر الأمن الوظيفي لمنسوبيها.	٤,٥٩	٠,٦٨٩	عالية جداً
٢	١٠	تكرم أصحاب الإنتاجية في خدمة المجتمع من منسوبيها.	٤,٣٨	٠,٩٣٤	عالية جداً
٣	٩	تقدم الخدمات اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية.	٤,٢٢	٠,٩٥٩	عالية جداً
		درجة أهمية التوقعات التنظيمية في المجال الاداري	٤,٣٩		عالية جدا
ثانيا: المجال التعليمي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم المتوسطات
١	٢٣	تُوفر برامج التربية الخاصة التي تعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.	٤,١٧	١,٠١٥	عالية
٢	٢٤	تَسمح بالدراسات المسائية للذين لا تسمح لهم الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية.	٤,١١	٠,٩٢٧	عالية
٣	٢٢	تستحدث مقررات دراسية ضمن متطلباتها لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية.	٤,٠١	١,٠٨٧	عالية
	الدرجة الكلية لأهمية التوقعات التنظيمية في المجال التعليمي		٤,١٠		عالية

تابع جدول رقم (٢٢): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري التعليمي المعرفي الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
ثالثا: المجال المعرفي					
١	٣٤	تَحرص على تعيين باحثين أكفاء بخبرات عالمية.	٤,٣٤	٠,٨٣٢	عالية جداً
٢	٣٢	تُقيم الندوات والمحاضرات التي تعنى بمسائل حقوق الإنسان.	٤,١٨	٠,٩٣٠	عالية
٣	٣٣	تَهتم بالمراكز العلمية غير المتخصصة في خدمة المجتمع.	٣,٩٠	١,٠٢٠	عالية
		درجة أهمية التوقعات التنظيمية الكلية في المجال المعرفي	٤,١٤		عالية
رابعا: المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم المتوسطات
١	٤١	يوجد مكتب للخريجين بقصد التواصل معهم.	٤,٢٨	١,٠١٢	عالية جداً
٢	٤٢	تُتيح الفرصة لأفراد المجتمع لاستخدام مرافقها ومنشآتها.	٤,١١	١,٠٣٢	عالية
		درجة أهمية التوقعات التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي	٤,٢٠		عالية جداً

يتضح من الجدول رقم (٢٢) ما يلي :

١/٣ : التوقعات التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (عالية جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٩)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٢٢) و(٤,٥٩)، كان أعلاها للفقرة رقم (٨) والتي تنص على "تعزيز توفر الأمن الوظيفي لمنسوبيها" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٩)، وانحراف

معياري وصل إلى (٠,٦٨٩)، تليها الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "تكرم أصحاب الإنتاجية في خدمة المجتمع من منسوبيها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٩٣٤)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على "تقدم الخدمات اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية" وبلغ متوسطها الحسابي (٤,٢٢)، وانحرافها المعياري (٠,٩٥٩).

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة أهمية الأمن الوظيفي وتكريم أصحاب الإنتاجية من منسوبي الجامعة؛ لأنه يشعرهم بالاستقرار الوظيفي ويشبع احتياجات منسوبيها مادياً ومعنوياً حاضراً ومستقبلاً، كما تمنحه المكانة الاجتماعية التي تجعله يشعر بالارتياح والاستقرار والإقبال على العمل النفسي والمعنوي والمادي والانتماء؛ مما ينمي لديه الولاء التنظيمي والذي يسهم بدروه في زيادة إنتاجيته وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة.

٢/٣ : **التوقعات التنظيمية في المجال التعليمي** : جاءت درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي كما يوضحها الجدول رقم (٢٢). حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (عالية)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,١٠)، وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية)، وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٠١) و(٤,١٧)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على "تُوفر برامج التربية الخاصة التي تعنى برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,١٧)، وانحراف معياري وصل إلى (١,٠١٥)، تليها الفقرة رقم (٢٤) والتي تنص على "تَسمح بالدراسات المسائية للذين لا تسمح لهم الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية" وبلغ متوسطها الحسابي (٤,١١)، وانحرافها المعياري (٠,٩٢٧)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على "تستحدث مقررات دراسية ضمن متطلباتها لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٠١)، وانحراف معياري (١,٠٨٧).

ويستنتج الباحث من خلال استجابات عينة الدراسة على فقرات هذا المحور أهمية التوقعات التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية حيث حصل على درجة عالية، وهذا يشير إلى ضرورة الاعتناء ومراعاة مصلحة كافة أطياف المجتمع سواء أكانوا من

ذوي الاحتياجات الخاصة أو من أولئك الذين لديهم الطموح والرغبة في مواصلة دراستهم وإكمال مسيرتهم التعليمية من خلال توفير البرامج التربوية والتعليمية والإرشادية المناسبة لهم، وتحقيق توقعات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها في المجال التعليمي من خلال القيام بدور أكثر مسؤولية تجاههم وتذليل جميع الصعوبات التي تقف عائقا في سبيل تحقيق ما يطمحون اليها أو ما هم في حاجته.

٣/٣ التوقعات التنظيمية في المجال المعرفي : أما درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي كما يوضحها الجدول رقم (٢٢)، فيتضح أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (عالية)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,١٤)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٣,٩٠) و(٤,٣٤)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "تَحرص على تعيين باحثين أكفاء بخبرات عالمية" حيث حازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٤)، وانحراف معياري وصل إلى (٠,٨٣٢)، تليها الفقرة رقم (٣٢) والتي تنص على "تُقيم الندوات والمحاضرات التي تعنى بمسائل حقوق الإنسان" وحازت على درجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، وانحراف معياري (٠,٩٣٠). أما الفقرة رقم (٣٣) والتي تنص على "تَهتم بالمراكز العلمية غير المتخصصة في خدمة المجتمع" فقد حازت على درجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٠)، وانحراف معياري (١,٠٢٠).

وهذه النتيجة تؤكد أهمية أن تحرص الجامعة على اختيار وتعيين باحثين على كفاءة عالية يتمتعون بخبرات عالمية حتى تستطيع الاستفادة من خبراتهم في مجال البحث العلمي، وخدمة المجتمع من خلال الأبحاث التي يساهمون بها في إثراء البحث العملي وتقديم أبحاث متميزة وفريدة من نوعها تساهم في حل المشكلات والقضايا الاجتماعية بمختلف جوانبها، وكذلك الاهتمام بنشر ثقافة حقوق الإنسان من خلال الندوات والمحاضرات التي تعنى بهذا الجانب؛ لأن فيه تحقيق مبدأ مهم من مبادئ المسؤولية الاجتماعية وهو احترام حقوق الإنسان وهذا ما أشارت إليه مواصفة الأيزو ٢٦٠٠٠ في دليلها الإرشادي للمسؤولية الاجتماعية حيث تضمنت على سبع مبادئ كان من أبرزها وأهمها هو احترام حقوق الإنسان وهذا ماتؤكدة الدراسة الحالية من خلال استجابات عينة الدراسة والتي أشارت إلى أهمية هذا الأمر ، كما أشارت إلى أن لا

يكون الاهتمام قاصر على المراكز العلمية المتخصصة في خدمة المجتمع بل لابد أن يشمل اهتمامها جميع المراكز العملية.

٤/٣: التوقعات التنظيمية في المجال الاجتماعي : وأخيراً جاءت درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي كما يوضحها الجدول رقم (٢٢)، حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (عالية جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٢٠). وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤,١١) و(٤,٢٨)، كان أعلاها للفقرة رقم (٤١) والتي تنص على" يوجد مكتب للخريجين بقصد التواصل معهم" حيث حازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨) وانحراف معياري بلغ (١,٠١٢)، تليها الفقرة رقم (٤١) والتي تنص على" تُتيح الفرصة لأفراد المجتمع لاستخدام مرافقها ومنشآتها" وحازت على درجة (عالية) بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١) وانحراف معياري بلغ (١,٠٣٢).

يتضح من هذه النتيجة أهمية إيجاد مكتب للتواصل مع الخرجين ومتابعتهم وذلك من اجل تقديم الخدمة والمتابعة للخريجين ومساعدتهم في البحث عن فرص وظيفية من خلال التنسيق بين الجامعة وبين المؤسسات الاجتماعية المختلفة لتوفير فرص العمل لهؤلاء الخريجين ومتابعتهم ويكون جسر للتواصل بين الجامعة وخرجيها ويخلق نوع من التفاعل وتعزيز روح الانتماء والولاء لدى هؤلاء الخريجين ، كما بينت أهمية التفاعل مع المجتمع من خلال إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع بالاستفادة من مرافق الجامعة المختلفة قدر الإمكان وبما لا يضر أو يؤثر على تلك المرافق.

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لأهمية التوقعات التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم (٢٣) يوضح المتوسط الحسابي لأهمية التوقعات التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي).

جدول رقم (٢٣): يوضح الدرجة الكلية لأهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال الاداري	٤،٣٩	٠،٨٩٧	عالية جدا
٢	المجال الاجتماعي	٤،٢٠	٠،٩٢٠	عالية جدا
٣	المجال المعرفي	٤،١٤	٠،٨٨٠	عالية
٤	المجال التعليمي	٤،١٠	٠،٨٩٠	عالية
	الدرجة الكلية لأهمية التوقعات التنظيمية	٤،٣٠		عالية جدا

يبين الجدول رقم (٢٣) أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، ، الاجتماعي)، جاءت بدرجة (عالية جداً) وفي المجالين (المعرفي والتعليمي) كانت بدرجة (عالية) . حيث جاءت درجة أهمية التوقعات التنظيمية في المجال الإداري في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٩)، تليها درجة أهمية التوقعات التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٠)، ثم جاءت درجة أهمية التوقعات التنظيمية في المجال المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٤)، وأخيراً جاءت درجة أهمية التوقعات التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٤،١٠).

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة رحال (٢٠١١) ، ودراسة شاهين (٢٠١١) والتي بينت إلى أن من اهم الأدوار الواجبات التي تقع على عاتق الجامعات هي القيام بالمسؤولية الاجتماعية وهذا ماتؤكدة هذه الدراسة حيث تبين من خلال التوقعات التنظيمية أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعة في كل المجالات حيث تحصلت على درجة عالية كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (James, 2009) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أهمية إنشاء قيمة قوية قائمة على ثقافة تنظيمية تعمل على تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المنظمة، بينما تختلف نتائجها مع نتائج دراسة باقنديل (٢٠٠٨) حيث توصلت إلى أن ممارسة الكليات الأهلية بمدينة جدة لمحاور المسؤولية الاجتماعية .

الاهتمام بمشكلات وقضايا المجتمع و الاهتمام بالمستفيدين (الطلاب ، ألطالبات) والاهتمام بالعاملين كما يدركها منسوبيها كانت بدرجة متوسطة

٤. ما درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات الأعراف التنظيمية ولجميع المجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي). الجدول رقم (٢٤) يوضح درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في مجالات المسؤولية الاجتماعية

جدول (٢٤): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
أولا: المجال الاداري					
١	١٢	تبتعد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية مع نظرائها	٤,٥٣	٠,٧٤٩	عالية جداً
٢	١٤	يتم التعيين في الجامعة على أساس الجدارة	٤,٥١	٠,٨٩٩	عالية جداً
٣	١٥	تراعي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة في تصميم مبانيها ومرافقها	٤,٢٦	١,٠٩٣	عالية جداً
٤	١٣	تقلل من الآثار التي قد تؤثر على تمتع الأجيال القادمة بمرافق الجامعة ومواردها	٤,٢٣	٠,٨٥١	عالية جداً
٥	١١	تقوم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها لتفعيل دورهم في المسؤولية الاجتماعية	٤,٢٠	١,٠١٧	عالية جداً
	درجة أهمية الأعراف التنظيمية الكلية في المجال الإداري		٤,٣٥		عالية جداً

تابع جدول رقم (٢٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الإداري، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
ثانيا : المجال التعليمي					
١	٢٥	تستحدث أقساما علمية جديدة بعد الاطلاع على حاجات المجتمع	٤,٢٨	٠,٨١٦	عالية جداً
٢	٢٦	تعتبر التدريب العملي التعاوني متطلب من متطلبات التخرج	٤,١٦	٠,٩١٦	عالية
٣	٢٧	تُتيح فرصة القبول لذوي الاحتياجات الخاصة	٤,٠٩	٠,٩٤٥	عالية
	درجة أهمية الأعراف التنظيمية الكلية في المجال التعليمي		٤,١٨		عالية
ثالثا : المجال المعرفي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٣٦	دَعم برامج الإبداع والابتكار من خلال مراكز البحث العلمي	٤,٤٢	٠,٨٩٦	عالية جداً
٢	٣٥	تَنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية للعاملين بمختلف القطاعات الأخرى من خلال برامج التعليم المستمر	٤,٣٥	٠,٧٧٠	عالية جداً
	درجة أهمية الأعراف التنظيمية الكلية في المجال المعرفي		٤,٣٨٩		عالية جداً
رابعا : المجال الاجتماعي					
م	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحكم
١	٤٣	تحرص على توفير المساعدات للطلبة المحتاجين	٤,٣٦	٠,٩١١	عالية جداً
٢	٤٤	تمنح الفرصة لأفراد المجتمع للاستفادة من خدمات المكتبة الجامعية	٤,٣٠	٠,٩٩٦	عالية جداً
٣	٤٥	تُوفر الجامعة الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية	٤,٢٦	١,٠١٢	عالية جدا
	درجة أهمية الأعراف التنظيمية الكلية في المجال الاجتماعي		٤,٣١		عالية جداً

٤ . يتضح من الجدول رقم (٢٤) ما يلي :

١/٤ : الأعراف التنظيمية في المجال الاداري : يتضح من الجدول رقم (٢٤) أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الإداري جاءت بدرجة (عالية جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٥). وأن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة (عالية جداً) وتراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٢٠) و(٤,٥٣)، كان أعلاها للفقرة رقم (١٢) والتي تنص على" تبتعد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية مع نظرائها" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٤٩)، تليها الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على" يتم التعيين في الجامعة على أساس الجدارة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٥١) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٩٩)، ثم جاءت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على" تراعي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة في تصميم مبانيها ومرافقها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٦) وانحراف معياري بلغ (١,٠٩٣). ثم تلتها الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على" تقلل من الآثار التي قد تؤثر على تمتع الأجيال القادمة بمرافق الجامعة ومواردها" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٥١). وأخيراُ جاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على" تقوم بتطوير قدرات ومهارات منسوبيها لتفعيل دورهم في المسؤولية الاجتماعية" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٠) وانحراف معياري بلغ (١,٠١٧).

ويستنتج الباحث من ذلك مدى ادراك ووعي عينة الدراسة بأهمية الأعراف التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية من خلال التزام الجامعة بعدد من المعايير المتفق عليها ضمنيا وذلك بابتعادها عن أساليب التنافس غير الأخلاقية وهذا هو ديدن الجامعة كما أكدته درجة الممارسة بجامعة أم القرى حيث أن هذه العبارة كانت درجة ممارستها عالية وكذلك أهميتها كانت عالية وهذا يدل على وعي وحرص منسوبي الجامعة بأهمية المنافسة الشريفة والابتعاد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية ، كما بينت أهمية الجدارة في عملية التعيين والاختيار ومراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة في تصاميم مبانيها ومرافقها ، وكذلك الحفاظ على مرافق الجامعة ومواردها لتحقيق التنمية المستدامة لكي تبقى هذه المرافق صالحة تستفيد منها الأجيال القادمة إيمانا بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه هذه الأجيال ، وكذلك ضرورة اختيار الأكفاء ومن هو

مؤهل وجدير بالانضمام لجامعة أم القرى والبعد عن المحسوبية التي في كثير من الأحيان قد تضر بالجامعة ، وكذلك تطوير قدرات منسوبيها وإكسابهم مهارة الممارسات المسؤولة من خلال توعية الموظفين بالدور البيئي المناط بهم من خلال إيجاد أنماط سلوكية صديقة للبيئة وذلك من خلال المحافظة على الموارد غير المتجددة ومنها الأوراق المستخدمة في الأعمال الوظيفية والأحبار وترشيد استهلاك الطاقة وترسيخ ثقافة التدوير كأنماط سلوكية تساهم في تفعيل دور منسوبي الجامعة في ممارسة المسؤولية الاجتماعية .

٢/٤ : **الأعراف التنظيمية في المجال التعليمي** : جاءت درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي كما يوضحها الجدول رقم (٢٤). حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال التعليمي جاءت بدرجة (عالية). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,١٨). وأن فقرات هذا البعد تراوح متوسطها الحسابي بين (٤,٠٩) و(٤,٢٨)، كان أعلاها للفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على" تستحدث أقساما علمية جديدة بعد الاطلاع على حاجات المجتمع" حيث حازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٢٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٨١٦) وبدرجة (عالية جداً)، تليها الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على" تعتبر التدريب العملي التعاوني متطلب من متطلبات التخرج" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,١٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٩١٦) وبدرجة (عالية)، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على" تُتيح فرصة القبول لذوي الاحتياجات الخاصة" وحازت على متوسط حسابي بلغ (٤,٠٩) وانحراف معياري (٠,٩٤٥) وبدرجة (عالية).

وهذه النتيجة تشير إلى أهمية مراعاة الجامعة لمتطلبات واحتياجات المجتمع في الجانب التعليمي وذلك لان التعليم هو احد الوظائف الأساسية من وظائف الجامعة لذلك لابد أن يكون ملبيا لمتطلبات واحتياجات المجتمع حتى لو دعا الأمر إلى استحداث أقسام علمية جديدة لتلبية هذه الاحتياجات وكذلك أكدت الدراسة على أهمية أن تخصص الجامعة ساعات عمل تعاونية للطلاب وتعتبرها متطلب من متطلبات التخرج يساهم من خلالها الطلاب في خدمة المجتمع من خلال تخصصاتهم العلمية ، كما بينت أهمية

إتاحة الفرصة قدر الإمكان لقبول ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم تقييدهم بتخصصات معينة لاسيما في تلك التخصصات التي يرغبون في دراستها والتي قد لا تؤثر إعاقتهم بشكل كبير في القدرة على الالتحاق بها .

٣/٤ الأعراف التنظيمية في المجال المعرفي : أما درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي كما يوضحها الجدول رقم (٢٤). يتضح من الجدول أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال المعرفي جاءت بدرجة (عالية جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣٨). وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤,٣٥) و(٤,٤٢)، كان أعلاها للفقرة رقم (٣٦) والتي تنص على" دَعم برامج الإبداع والابتكار من خلال مراكز البحث العلمي" حيث حازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٢) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٩٦)، تليها الفقرة رقم (٣٥) والتي تنص على" تَنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية للعاملين بمختلف القطاعات الأخرى من خلال برامج التعليم المستمر" وحازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٥) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٠).

ويستنتج الباحث من ذلك أهمية دعم برامج الإبداع والابتكار لان فيها غرس لمفاهيم التعليم الرائد وكذلك تنمية المهارات الابتكارية وإكساب الطالب قدرات بحثية وابتكارية كما أنها تساعد على إحداث نقلة نوعية في جودة التعليم الجامعي بجامعة أم القرى ، وكذلك أكدت النتيجة أهمية استمرار كلية خدمة المجتمع والتعليم المستمر في تقديم البرامج التدريبية والتأهيلية لجميع أطياف المجتمع ولمختلف القطاعات.

٤/٤ الأعراف التنظيمية في المجال الاجتماعي : وأخيراً جاءت درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي كما يوضحها الجدول رقم (٢٤)، حيث يتضح من الجدول أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال الاجتماعي جاءت بدرجة (عالية جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٤,٣١).

وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد بين (٤،٢٦) و(٤،٣٦)، كان أعلاها للفقرة رقم (٤٣) والتي تنص على" تحرص على توفير المساعدات للطلبة المحتاجين" حيث حازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٦) وانحراف معياري بلغ (٠،٩١١)، تلتها الفقرة رقم (٤٤) والتي تنص على" تمنح الفرصة لأفراد المجتمع للاستفادة من خدمات المكتبة الجامعية وفروعها" وحازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤،٣٠٦٧) وانحراف معياري بلغ (٠،٩٩٦١٥). وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٤٥) والتي تنص على" تُوفر الجامعة الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية" وحازت على درجة (عالية جداً) بمتوسط حسابي بلغ (٤،٢٦) وانحراف معياري بلغ (١،٠١٢).

ويستنتج الباحث من خلال هذه النتيجة إلى أهمية الاستمرار في توفير المساعدات سواء المالية أو المعنوية للطلبة المحتاجين لأنها فيها نوع من التكافل الاجتماعي وذلك بالتخفيف عنهم من آثار الفقر والمشكلات الاجتماعية والنفسية والتعليمية ، وكذلك أشارت الدراسة إلى أهمية الاستفادة من المكتبة الجامعية لدعم الحركة العلمية وخدمة المجتمع من خلال استفادة الباحثين من خدمات المكتبة وليس بالضرورة أن تكون الاستفادة بالحضور لمقر المكتبة بل من خلال إنشاء قاعدة بيانات الكترونية بمحتويات المكتبة وإتاحة الفرصة لجميع الباحثين من أفراد المجتمع بالحصول على الدراسات والأبحاث من خلال موقع الجامعة الإلكتروني بدون اشتراط بريد الكتروني أو رقم جامعي يخوله الحصول على هذه الخدمة بل تكون خدمات المكتبة مفتوحة لجميع أفراد المجتمع من خلال هذا الموقع الإلكتروني ، وكذلك بينت نتيجة هذه الدراسة أهمية قيام الجامعة بتوفير الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية لتخفيف العبء عن مستشفيات وزارة الصحة وكذلك لتمكين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالمساهمة في خدمة المجتمع من خلال هذه المنشآت . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رحال (٢٠١١) ودراسة شاهين (٢٠١١) والتي بينت انه يقع على الجامعة دور مهم يتمثل في توفير الخدمات المتنوعة لأفراد المجتمع والتي تساهم تعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع وتذليل كل المعوقات التي قد تعيق ممارسة هذا الدور .

وللكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لأهمية الأعراف التنظيمية قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لكل مجال من مجالات

المسؤولية الاجتماعية والجدول التالي رقم (٢٥) يوضح المتوسط الحسابي لأهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

جدول رقم (٢٥): الدرجة الكلية لأهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	درجة الحكم على المتوسطات
١	المجال المعرفي	٤,٣٨	٠,٩٠٠	عالية جدا
٢	المجال الاداري	٤,٣٥	٠,٩٨٩	عالية جدا
٣	المجال الاجتماعي	٤,٣١	٠,٨٨٧	عالية جدا
٤	المجال التعليمي	٤,١٨	٠,٨٣٠	عالية
	الدرجة الكلية	٤,٣٠		عالية جدا

يتضح من الجدول رقم (٢٥) أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)، جاءت بدرجة (عالية جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٤,٣٠)، حيث جاءت درجة أهمية الأعراف التنظيمية في المجال المعرفي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، تليها درجة أهمية الأعراف التنظيمية في المجال الاداري بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٥)، ثم جاءت درجة أهمية الأعراف التنظيمية في المجال الاجتماعي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١)، وأخيراً جاءت درجة أهمية الأعراف التنظيمية في المجال التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨).

يستنتج الباحث من هذه الاستجابات انه يقع على عاتق الجامعة دور مهم لتحقيق المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال وضع معايير يلتزم بها العاملون داخل الجامعة بهدف تحقيق المسؤولية الاجتماعية وهذه النتيجة تتفق مع النتائج التي بينتها دراسة رحال (٢٠١١) ودراسة شاهين (٢٠١١) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل

من (Culler, 2010; Bode, 2012, James, 2009) والتي بينت أهمية إنشاء أعراف تنظيمية قوية قائمة على ثقافة التنظيمية تعمل على تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في الجامعة وهذا ماكدته الدراسة الحالية.

وللإجابة على السؤال الثاني الفرعي للدراسة والذي مفاده ما درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

قام الباحث بحساب المتوسط الكلي لكل محور من محاور الثقافة التنظيمية والجدول التالي رقم (٢٦) يوضح درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال : (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

جدول رقم (٢٦): درجة أهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي)

م	مكونات الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	درجة الحكم
١	الأفكار التنظيمية	٤,٣٠	عالية جدا
٢	القيم التنظيمية	٤,٣٠	عالية جدا
٣	الأعراف التنظيمية	٤,٣٠	عالية جدا
٤	التوقعات التنظيمية	٤,٣٠	عالية جدا
	الدرجة الكلية	٤,٣٠	عالية جدا

يتضح من الجدول رقم (٢٦) قيم المتوسطات الحسابية لدرجة أهمية الثقافة التنظيمية في كل مجالات المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى، حيث أظهرت النتائج أن درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (عالية جدا)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٣٠)، إذ حلت درجة أهمية الأفكار التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ(٤,٣٠) ثم تلتها القيم التنظيمية والأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية بالتساوي بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠٨) وبدرجة عالية جدا أيضا .

يستنتج الباحث من ذلك أن عينة الدراسة لديهم وعي عالي وادراك تام بأهمية المسؤولية الاجتماعية كما أن لديهم أفكار مشتركة يسعون لتطبيقها لتفعيل المسؤولية الاجتماعية من خلال بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى ، وهذا ما تؤكده الدراسة من خلال حصول محور الأفكار التنظيمية للمتوسط الأعلى بين المحاور الأخرى وهذا يشير إلى ضرورة تبني جامعة أم القرى ثقافة تنظيمية داعمة للمسؤولية الاجتماعية في جميع المجالات المختلفة ، حيث دلت استجابات عينة الدراسة على أهمية الأعراف التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية من خلال التزام الجامعة بعدد من المعايير المتفق عليها ضمنيا . واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة شريفي ، وحاجي (٢٠١٢) والتي بينت انه لكي تنجح المنضمة في خدمة المجتمع وتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية لابد أن ترسي ثقافة تنظيمية قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية ،كما اتفقت مع دراسة (Bode, 2012) والتي خلصت إلى أن الثقافة الوطنية لها أثر وبدرجة عالية على توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات، واتفقت أيضا مع دراسة (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010)، والتي بينت المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة التنظيمية تكمل بعضها البعض، وتسهم الثقافة التنظيمية بدرجة عالية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية،وكذلك اتفقت مع دراسة (James, 2009) والتي توصلت إلى انه الثقافة التنظيمية تساهم في البدء في ممارسة المسؤولية الاجتماعية ، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من الحربي (٢٠٠٥) ودراسة Zait et.all, 2013) ، **دراسة** (Duarte, 2011)، ودراسة (Culler, 2010) والتي أكدت على وجود علاقة قوية وأكيدة بين الثقافة التنظيمية وبين المسؤولية الاجتماعية وتحققها في المنظمات.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث :" هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى للجنس والدرجة العلمية، والوظيفة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" (Independent_ Samples T-test)، للكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس(ذكور ، إناث) ، والوظيفة (عضو هيئة تدريس ، عضو هيئة تدريس مكلف

بعمل إداري)، ثم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى). والجدول التالي رقم (٢٧) يوضح درجة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٢٧): نتائج اختبار "ت" (T-test)، للفروق بين بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الإداري	ذكر	٢٨٠	٢,٨٠	٠,٦٠١	- ٦,٨٠٩	❖٠,٠
	أنثى	١٨٣	٣,١٧	٠,٤٩٦		
المجال التعليمي	ذكر	٢٨٠	٢,٦٦	٠,٥٥٥	- ٥,٨٦٦	❖٠,٠
	أنثى	١٨٣	٣,٠٠	٠,٦٨٢		
المجال المعرفي	ذكر	٢٨٠	٢,٦٠	٠,٥٣٠	- ٩,٩٣٦	❖٠,٠
	أنثى	١٨٣	٣,١٦	٠,٦٥٨		
المجال الاجتماعي	ذكر	٢٨٠	٢,٧٧	٠,٧١٤	- ٤,٠٥٤	❖٠,٠
	أنثى	١٨٣	٣,٠٦	٠,٨٣٩		
الدرجة الكلية	ذكر	٢٨٠	٢,٧٢	٠,٥١٥	- ٧,٣٩٢	❖٠,٠
	أنثى	١٨٣	٣,١٠	٠,٥٨١		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ ٠,٠٥).

أشارت النتائج كما يُظْهِرها الجّدول رقم (٢٧) إلى وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≥ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو

ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولجميع المجالات (الاداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" وذات مستوى دلالة إحصائية تساوي (٠,٠٠) وعلى التوالي (- ٦,٨٠٩، - ٥,٨٦٦، - ٩,٩٣٦، - ٤,٠٥٤، - ٧,٣٩٢) ، حيث أن المتوسط الحسابي لاستجابتهن مرتفع مقارنة باستجابات الذكور حيث بلغ (٣,١٠) مقارنة بالمتوسط الحسابي لدى الذكور والذي بلغ (٢,٧٢).

وللكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول التالي رقم (٢٨) يوضح درجة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير للدرجة العلمية.

جدول (٢٨) : تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية : (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر ، معيد))

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال الإداري	بين المجموعات	٢,٩٨٤	٣	٠,٩٩٥	٢,٨٩٨	❖٠,٠٣٥
	داخل المجموعات	١٥٧,٥٥٨	٤٥٩	٠,٣٤٣		
	المجموع	١٦٠,٥٤٢	٤٦٢			
المجال التعليمي	بين المجموعات	٤,٢٦٤	٣	١,٤٢١	٣,٦٤١	❖٠,٠١٣
	داخل المجموعات	١٧٩,١٤٧	٤٥٩	٠,٣٩٠		
	المجموع	١٨٣,٤١٠	٤٦٢			

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ ٠,٠٥).

تابع جدول رقم (٢٨) : تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية : (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر ، معيد))

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال المعرفي	بين المجموعات	٨,٢١٠	٣	٢,٧٣٧	٦,٨٦٠	❖٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٨٣,١٠٨	٤٥٩	٠,٣٩٩		
	المجموع	١٩١,٣١٨	٤٦٢			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	٠,٦٥٥	٣	٠,٢١٨	٠,٦٦٣	٠,٥٧٥
	داخل المجموعات	١٥١,٢٢١	٤٥٩	٠,٣٢٩		
	المجموع	١٥١,٨٧٦	٤٦٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٧,٨٩٩	٣	٢,٦٣٣	٤,٤٣٤	❖٠,٠٠٤
	داخل المجموعات	٢٧٢,٥٦٨	٤٥٩	٠,٥٩٤		
	المجموع	٢٨٠,٤٦٧	٤٦٢			

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ ٠,٠٥).

تبين من الجدول رقم (٢٨) وبعد إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية في المجال الاجتماعي، حيث جاءت قيمة "ف" (٠,٦٦٣) بمستوى دلالة (٠,٥٧٥).

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية و للمجالات (الإداري، التعليمي،

المعرفي، والدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ف" (٢,٨٩٨، ٣,٦٤١، ٦,٨٦٠، ٤,٤٣٤) وعلى التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠٣٥، ٠,٠١٣، ٠,٠٠، ٠,٠٠٤) وعلى التوالي.

ولتحديد مصادر الفروق بين فئات (الدرجة العلمية) تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية ولجميع المجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، والدرجة الكلية)، ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (٢٩).

جدول رقم (٢٩): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر، معيد))

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	الدرجة العلمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	أخرى (محاضر، معيد)
المجال الاداري	أستاذ		٠,٢٣٢٦٥❖		
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر، معيد)				
المجال التعليمي	أستاذ				٠,٣٠٦٩٤❖
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر، معيد)				
المجال المعرفي	أستاذ		- ٠,٣٤٩٠٧❖	- ٠,٣٨٠٠٢❖	- ٠,٣١٧١٧❖
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر، معيد)				
الدرجة الكلية	أستاذ		٠,٣٠٥١٨		
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر، معيد)				

❖ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥).

يتبين من الجدول رقم (٢٩) بعد استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، أن فروق المتوسطات الحسابية التي ظهرت بين استجابات المشاركين في الدراسة لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. كانت في المجال الاداري بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مشارك) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥). أما في المجال التعليمي بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أخرى (محاضر، معيد)) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) أما في المجال المعرفي بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية لكل من (الأستاذ المشارك، الأستاذ المساعد، أخرى (محاضر، معيد)) ولصالح الدرجة العلمية(استاذ، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥). وأما الدرجة الكلية فكانت بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مشارك) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)

ويستنج الباحث بأن الفروق كانت تميل لصالح عضو هيئة التدريس بدرجة (استاذ) مقارنة ببقية اعضاء هيئة التدريس في اغلب المجالات ولعل ذلك يعود إلى الخبرة العلمية والاكاديمية وتأهيله العلمي جعلا لديه نظرة مغايرة ومختلفة عن نظرة بقية اعضاء هيئة التدريس .

وللكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الوظيفة (عضو هيئة تدريس، عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري)، تم استخدام اختبار "ت" (Independent_ Samples T-test)، والجدول التالي رقم (٣٠) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣٠):

نتائج اختبار "ت" (T-test)، للفروق بين بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة (عضو هيئة تدريس ، عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري)

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الإداري	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٩١	٠,٥٥٥	- ٢,٦٠٠	❖٠,٠١٠
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٣,٠٧	٠,٦٧١		
المجال التعليمي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٧٤	٠,٥٥٣	- ٢,٩٤٧	❖٠,٠٠٣
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٢,٩٤	٠,٨٠٨		
المجال المعرفي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٧٩	٠,٦٤٠	- ١,٨١٢	٠,٠٧١
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٢,٩٢	٠,٦٤٧		
المجال الاجتماعي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٨٢	٠,٧٢٧	- ٢,٧٩٧	❖٠,٠٠٥
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٣,٠٦	٠,٩٠٢		
الدرجة الكلية	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٨٢	٠,٥١٩	- ٢,٩٢٦	❖٠,٠٠٤
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل أداري	١١٣	٣,٠٠	٠,٧٠٠		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ ٠,٠٥).

أشارت النتائج كما يُظْهِرها الجّدول رقم (٣٠) على وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة ولصالح عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري وللمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٢,٦٠٠، - ٢,٩٤٧، - ٢,٧٩٧، - ٢,٩٢٦) على التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠١٠، ٠,٠٠٣، ٠,٠٠٥، ٠,٠٠٤) على التوالي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥)بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية

الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة وللمجال (المعرفي)، حيث جاءت قيم "ت" (- ١,٨١٢)، ومستوى دلالة (٠,٠٧١).

ويعزو الباحث هذه الفروق إلى أن طبيعة المهام التي يقوم بها ويمارسها عضو هيئة التدريس المكلف بعمل إداري تختلف عن طبيعة المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس مما أدى إلى اختلاف وجهات النظر بينهما نحو الثقافة التنظيمية الممارسة بجامعة أم القرى في المجال (الاداري ، والتعليمي ، والاجتماعي) مما كان له الأثر على الدرجة الكلية والتي بينت أن هناك فروق بينهما لصالح عضو هيئة التدريس المكلف بعمل إداري .

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الوظيفة ـ عضو هيئة تدريس فقط، أو عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري ـ في المجال المعرفي لكون أن أعضاء هيئة التدريس وان اختلفت وظائفهم داخل الجامعة إلا انهم مهتمين بهذا الجانب لعدة أسباب لعل من أبرزها أن البحث العلمي متطلب من متطلبات الترقية لذلك لا يوجد فروق في هذا المجال لان تعامل عضو هيئة التدريس الاداري وغير الاداري في هذا المجال واحدة.

وللإجابة على السؤال الثالث الفرعي للدراسة والذي مفاده هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس والدرجة العلمية، والوظيفة؟"

قام الباحث بحساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس والوظيفة والدرجة العلمية والجدول التالي رقم(٣١) يبين درجة الفروق بين هذه المتغيرات

جدول رقم (٣١) يوضح درجة الفروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير (الجنس ، الوظيفة ، الدرجة العلمية)

الجنس						
الدرجة الكلية للجنس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ذكر	٢٨٠	٢,٧٢	٠,٥١٥	- ٧,٣٩٢	٠,٠❖
	أنثى	١٨٣	٣,١٠	٠,٥٨١		
الوظيفة						
الدرجة الكلية للوظيفة	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٢,٨٢	٠,٥١٩	- ٢,٩٢٦	٠,٠٠٤❖
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٣,٠٠	٠,٧٠٠		
الدرجة العلمية						
الدرجة الكلية للدرجة العلمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	٧,٨٩٩	٣	٢,٦٣٣	٤,٤٣٤	٠,٠٠٤❖
	داخل المجموعات	٢٧٢,٥٦٨	٤٥٩	٠,٥٩٤		
	المجموع	٢٨٠,٤٦٧	٤٦٢			

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥).

تبين نتائج الدراسة كما يظهرها الجدول رقم (٣١) أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)بين متوسطات استجابة عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث ، كما بين وجود فروق ذات دلاّلة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين

متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة لصالح عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري ،كما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq$ ٠،٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح الدرجة العملية استاذ كما بين ذلك اختبار شيفيه .

ويستنتج الباحث من هذه النتيجة أن وجود الفروق بين الإناث والذكور حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية يعود إلى أن المهام والمسؤوليات المناطة للذكور اكثر منها عند الإناث مما جعلهم ينظرون بنظرة مغايرة عن الإناث لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية ، بالإضافة إلى أن هناك فارق في القدرة على أداء الأعمال وتحملها بين الذكور والإناث والذي بدورة أوجد فروق بينهم كما أن الذكور اكثر احتكاكا وممارسة لثقافة المنظمة من الإناث ، كما يعزو الباحث وجود فروق بين عضو هيئة التدريس المكلف بعمل إداري عن عضو هيئة التدريس فقط إلى أن طبيعة المهام التي يقوم بها ويمارسها عضو هيئة التدريس المكلف بعمل إداري تختلف عن طبيعة المهام التي يمارسها عضو هيئة التدريس مما أدى إلى اختلاف وجهات النظر بينها نحو الثقافة التنظيمية الممارسة بجامعة أم القرى كا يعزو الباحث الفروق تبعا للدرجة العلمية والتي بين اختبار شيفيه ان هذه الفروق لصالح الدرجة العلمية واستاذ وان كانت هذه الفروق بسيطة إلا ان الباحث يعزو هذه الفروق إلى كثرة البحوث والاطلاع والتأهيل الاعلى والذي اثر في هذه النظرة المختلفة لدى من رتبهم العلمية استاذ عن بقية اعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من (محاضرين ومعيدين) .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشمري (٢٠١٤) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير المركز الوظيفي لصالح من يشغلون مراكز قيادية وادارية ، كما تتفق مع دراسة باقنديل (٢٠٠٥) في وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير الدرجة العلمية والوظيفة وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة شلدان وصايمة (٢٠١٣) ودراسة باقنديل (٢٠٠٥) ودراسة الشلوي (٢٠٠٥) ودراسة الحربي (٢٠٠٥) والتي بينت انه لا توجد فروق لدى عينة الدراسة فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية يعزى لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية ، بينما كشفت الدراسة الحالية عن وجود فروق في الخصائص الشخصية والوظيفية .

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الفرعي :" هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى للجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" (Independent_ Samples T-test)، للكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس، والوظيفة، ثم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، والجدول التالي رقم (٣٢) يوضح درجة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٣٢): نتائج اختبار "ت" (T-test)، للفروق بين بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

مجالات أهمية الثقافة التنظيمية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الإداري	ذكر	٢٨٠	٤,٣٠	٠,٨٣٣٦٨	- ٢,٢٨٠	❖٠,٠٢٣
	أنثى	١٨٣	٤,٤٦	٠,٦٠٥٢٩		
المجال التعليمي	ذكر	٢٨٠	٤,١٥	٠,٧٩٠٦١	- ٣,٠٤٤	❖٠,٠٠٢
	أنثى	١٨٣	٤,٣٦	٠,٦٦١٢٩		
المجال المعرفي	ذكر	٢٨٠	٤,٢٠	٠,٨٧١٠٨	- ١,١١٠	٠,٢٦٨
	أنثى	١٨٣	٤,٢٨	٠,٦٦٧٦٧		
المجال الاجتماعي	ذكر	٢٨٠	٤,٢٢	٠,٩٤٠٦٥	- ٢,٢١٨	❖٠,٠٢٧
	أنثى	١٨٣	٤,٤٠	٠,٧٠٤٤١		
الدرجة الكلية	ذكر	٢٨٠	٤,٢٢	٠,٨١٥٧٠	- ٢,٣٢٨	❖٠,٠٢٠
	أنثى	١٨٣	٤,٣٩	٠,٦١٥٦٣		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ ٠,٠٥).

أشارت النتائج كما يُظْهِرها الجّدول رقم (٣٢) على وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث للمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٣,٠٤٤، - ١,١١٠، - ٢,٢١٨، - ٢,٣٢٨) على التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠٢٣، ٠,٠٠٢، ٠,٠٢٧، ٠,٠٢٠) على التوالي.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس للمجال المعرفي، حيث جاءت قيمة "ت" (- ١,١١٠) عند مستوى الدالة (٠,٢٦٨).

وللكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA). والجدول التالي رقم (٣٣) يوضح درجة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير للدرجة العلمية.

جدول (٣٣): تحليل التباين الأحادي (**One-Way ANOVA**)، للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية: (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر ، معيد)) .

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال الإداري	بين المجموعات	٣,٣٦٤	٣	١,١٢١	١,٩٧٨	٠,١١٦
	داخل المجموعات	٢٦٠,١٦٤	٤٥٩	٠,٥٦٧		
	المجموع	٢٦٣,٥٢٨	٤٦٢			
المجال التعليمي	بين المجموعات	٦,٣٥٢	٣	٢,١١٧	٣,٨٤٥	❖٠,٠١٠
	داخل المجموعات	٢٥٢,٧٣٧	٤٥٩	٠,٥٥١		
	المجموع	٢٥٩,٠٨٩	٤٦٢			
المجال المعرفي	بين المجموعات	١٠,٧١٥	٣	٣,٥٧٢	٥,٧٩٥	❖٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٨٢,٨٩٨	٤٥٩	٠,٦١٦		
	المجموع	٢٩٣,٦١٤	٤٦٢			
المجال الاجتماعي	بين المجموعات	١٧,١٢٨	٣	٥,٧٠٩	٨,٠٩٧	❖٠,٠٠
	داخل المجموعات	٣٢٣,٦٤٤	٤٥٩	٠,٧٠٥		
	المجموع	٣٤٠,٧٧١	٤٦٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٦,٠٤٥	٣	٢,٠١٥	٣,٦٧٧	❖٠,٠١٢
	داخل المجموعات	٢٥١,٥٦٦	٤٥٩	٠,٥٤٨		
	المجموع	٢٥٧,٦١١	٤٦٢			

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥).

تبين من الجدول رقم (٣٣) وبعد إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية على المجال (الإداري)، حيث جاءت قيمة "ف" (١,٩٧٨) بمستوى دلالة (٠,١١٦).

ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية في المجال الاداري إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية يتفقون على أهمية هذا الجانب وذلك استشعارا منهم بالدور المهم للجانب الاداري في تفعيل وتحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال بناء ثقافة تنظيمية داعمه لها من خلال الممارسات الإدارية المحققة لها فهي اللبنة الأساسية التي تتشكل من خلالها الثقافة التنظيمية للمنظمة.

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية وللمجالات (التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ف" (٣,٨٤٥، ٥,٧٩٥، ٨,٠٩٧، ٣,٦٧٧) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠١٠، ٠,٠٠١، ٠,٠٠، ٠,٠١٢) على التوالي. ولتحديد مصادر الفروق بين فئات (الدرجة العلمية) تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للمجالات (التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (٣٤).

جدول رقم (٣٤): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية للتعرف على اتجاه الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين لدرجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، (محاضر ، معيد))

مجالات ممارسة الثقافة التنظيمية	الدرجة العلمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	(محاضر، معيد)
المجال التعليمي	أستاذ			❖٠,٣٥٢٧٨ -	
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر،				
المجال المعرفي	أستاذ		❖٠,٤٧٨٣٥	❖٠,٤٢٦٤٠ -	
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر،				
المجال الاجتماعي	أستاذ		❖٠,٤٦١٥٤	❖٠,٥٧٥٥٧ -	
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر،				
الدرجة الكلية	أستاذ		❖٠,٣٥٣١٦	❖٠,٣٢٢٣٠ -	
	أستاذ مشارك				
	أستاذ مساعد				
	أخرى (محاضر،				

❖ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥).

يتبين من الجدول رقم (٣٤) وبعد استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، أن فروق المتوسطات الحسابية التي ظهرت بين استجابات المشاركين في الدراسة لدرجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة

العلمية. كانت في المجال التعليمي بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مساعد) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥)

أما في المجالات (المعرفي، والاجتماعي، والدرجة الكلية) كانت بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥).

ويعزو الباحث وجود فروق في المجال التعليمي بين من كانت درجتهم (أستاذ ، وأستاذ مساعد) ، ووجود فروق في بقية المجالات بين من كانت درجتهم (أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد) إلى عامل التأهيل الاعلى والخبرة العلمية والاكاديمية بالإضافة إلى الاطلاع الواسع الذي يتمتع به من كانت درجتهم العلمية (أستاذ) عن (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد ومحاضر او معيد).

وللكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الوظيفة (عضو هيئة تدريس، عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري)، تم استخدام اختبار "ت" (Independent_ Samples T-test)، والجدول التالي رقم (٣٥) يوضح ذلك.

جدول (٣٥): نتائج اختبار "ت" (T-test)، للفروق بين بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة

مجالات أهمية الثقافة التنظيمية	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الإداري	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤،٣٤	٠،٧٨٨	- ١،٠٠٢	٠،٣١٧
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤،٤٢	٠،٦٣٩		
المجال التعليمي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤،٢٠	٠،٧٧٦	- ١،٣١٩	٠،١٨٨
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤،٣١	٠،٦٥٢		
المجال المعرفي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤،٢٢	٠،٨٢٩	- ٠،٤٧٠	٠،٦٣٩
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤،٢٦	٠،٦٨٩		
المجال الاجتماعي	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤،٢٤	٠،٨٩٣	- ٢،٢١٤	❖٠،٠٢٧
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤،٤٤	٠،٧٢١		
الدرجة الكلية	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤،٢٦	٠،٧٧٧	- ١،٢٩٩	٠،١٩٥
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤،٣٧	٠،٦٣٨		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠،٠٥).

أظهرت النتائج كما يُظْهِرها الجّدول رقم (٣٥) عدم وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠،٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة وللمجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ١،٠٠٢، - ١،٣١٩، - ٠،٤٧٠، - ١،٢٩٩) وعلى التوالي، ومستوى دلالة (٠،٣١٧، ٠،١٨٨، ٠،٦٣٩، ٠،١٩٥) على التوالي.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة للمجال (الاجتماعي)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٢,٢١٤)، ومستوى دلالة (٠,٠٢٧). لصالح عضو هيئة التدريس عن عضو هيئة التدريس المكلف بالعمل الاداري ، وهو فرق بسيط حيث لم يظهر اثره على الدرجة الكلية لمتوسط استجابات الأفراد ويعلل الباحث وجود هذا الفرق إلى أن عضو هيئة التدريس المكلف بالعمل الاداري يحاول أن يوفق من خلال ممارسته لعمله الاداري بين جميع متطلبات تفعيل الثقافة التنظيمية في جميع المجالات بدون الاهتمام بمجال من هذه المجالات على حساب المجال الأخر .

وللإجابة على السؤال الرابع الفرعي للدراسة والذي مفاده هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى (للجنس والدرجة العلمية، والوظيفة)؟"

قام الباحث بحساب الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس والوظيفة والدرجة العلمية والجدول التالي رقم (٣٦) يبين درجة الفروق بين هذه المتغيرات

جدول رقم (٣٦) يوضح الفروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير (الجنس ، الوظيفة ، الدرجة العلمية)

الجنس						
	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للجنس	ذكر	٢٨٠	٤,٢٢	٠,٨١٥٧٠	- ٢,٣٢٨	❖٠,٠٢٠
	أنثى	١٨٣	٤,٣٩	٠,٦١٥٦٣		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ ٠,٠٥).

تابع جدول رقم (٣٦) يوضح الفروق بين متوسط استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية تبعا لمتغير (الجنس ، الوظيفة ، الدرجة العلمية)

الوظيفة						
الدرجة الكلية للوظيفة	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	عضو هيئة تدريس	٣٥٠	٤,٢٦	٠,٧٧٧	- ١,٢٩٩	٠,١٩٥
	عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري	١١٣	٤,٣٧	٠,٦٣٨		

الدرجة العلمية						
الدرجة الكلية للدرجة العلمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	٦,٠٤٥	٣	٢,٠١٥	٣,٦٧٧	❖٠,٠١٢
	داخل المجموعات	٢٥١,٥٦	٤٥٩	٠,٥٤٨		
	المجموع	٢٥٧,٦١	٤٦٢			

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥).

أشارت نتائج الدراسة كما يظهرها الجدول رقم (٣٦) أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلاله ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)بين متوسطات استجابة عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث ، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير الوظيفة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)أما على صعيد الدرجة العلمية فبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq$ ٠,٠٥)بين متوسطات استجابة عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية تبعا للدرجة العلمية (أستاذ ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد ، أخرى (محاضر ، معيد)) لصالح الدرجة العلمية أستاذ .

ويستنتج الباحث أن الإناث اكثر شعورا بأهمية المسؤولية الاجتماعية من الذكور وقد دلت نتائج الدراسة أيضا أن هناك فروق بين الذكور والإناث في درجة الممارسة وكانت للإناث وهذا يدل على أنهن اكثر حرصا على ممارسة المسؤولية الاجتماعية واكثر شعورا بأهميتها ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن وجود هذه الفروق بين الإناث والذكور حول درجة ممارسة الثقافة التنظيمية وأيضا أهميتها قد يعود إلى أن المهام والمسؤوليات المناطة للذكور اكثر منها عند الإناث مما جعلهم ينظرون بنظرة مغايرة عن الإناث لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية ،بالإضافة إلى التركيبة الفسيولوجية والسيكولوجية للرجل تختلف عنها عند الأنثى كما أن اغلب المناصب القيادية المؤثرة بالجامعة في يد الذكور فهن يستشعرن أهميتها وأهمية ممارستها لان ذلك سوف ينعكس على أدائهن ومستقبلهن الوظيفي . كما يعزو الباحث وجود فروق تبعا للدرجة العلمية لصالح من كانت درجتهم (أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد) إلى عامل التأهيل الاعلى بالإضافة إلى الاطلاع الواسع الذي يتمتع به من كانت درجتهم العلمية (أستاذ) عن (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) وإلى عامل الخبرة وسعة الأفق والاطلاع نظرا لأنهم لم يصلو إلى هذه المرحلة إلا بعد خبرة كافية سواء كانت خبرة زمنية أو علمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة هداية (٢٠١٣) في وجود فروق نحو اهم آليات بناء الثقافة التنظيمية يعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ، كما تتفق مع دراسة باقنديل (٢٠٠٥) في وجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير الدرجة العلمية والوظيفة وتختلف مع دراسة الشمري (٢٠١٤) في عدم وجود فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية، كما تختلف مع دراسة هداية (٢٠١٣) في عدم وجود فروق في أهمية الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل الدراسي كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة شلدان وصايمة (٢٠١٣) ودراسة باقنديل (٢٠٠٥) ودراسة الشلوي (٢٠٠٥) ودراسة الحربي (٢٠٠٥) والتي بينت انه لا توجد فروق لدى عينة الدراسة فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية يعزى لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية ، بينما كشفت الدراسة الحالية عن وجود فروق في الخصائص الشخصية والوظيفية .

خامسا : النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس :" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) في استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، والدرجة الكلية).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" (Paired T-test)، للكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) في استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، والدرجة الكلية).

جدول (٣٧): نتائج اختبار "ت" (Paired T-test)، للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية

مجالات الدراسة		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المجال الإداري	الممارسة	٤٦٣	٢,٩٥	٠,٥٨٩	- ٣١,٦٠٤	٠,٠٠❖
	الأهمية	٤٦٣	٤,٣٦	٠,٧٥٥		
المجال التعليمي	الممارسة	٤٦٣	٢,٧٩	٠,٦٣٠	- ٣٧,١٥٧	٠,٠٠❖
	الأهمية	٤٦٣	٤,٢٣	٠,٧٤٨		
المجال المعرفي	الممارسة	٤٦٣	٢,٨٢	٠,٦٤٣	- ٣٦,٤٦٢	٠,٠٠❖
	الأهمية	٤٦٣	٤,٢٣	٠,٧٩٧		
المجال الاجتماعي	الممارسة	٤٦٣	٢,٨٨	٠,٧٧٩	- ٣٥,٧٥٩	٠,٠٠❖
	الأهمية	٤٦٣	٤,٢٩	٠,٨٥٨		
الدرجة الكلية	الممارسة	٤٦٣	٢,٨٧١	٠,٥٧٣	- ٣٧,٨٨٩	٠,٠٠❖
	الأهمية	٤٦٣	٤,٢٩١	٠,٧٤٦		

❖ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ ٠,٠٥).

أشارت النتائج كما يُظْهِرها الجّدول رقم (٣٧) على وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥)لمتوسطات استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية، ولصالح الأهمية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، وعلى الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٣١,٦٠٤، - ٣٧,١٥٧، - ٣٦,٤٦٢، - ٣٥,٧٥٩، - ٣٧,٨٨٩) على التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠٠، ٠,٠٠، ٠,٠٠، ٠,٠٠) على التوالي.

ويستنتج الباحث من ذلك إلى إجماع عينة الدراسة على أهمية الثقافة التنظيمية في جميع المجالات الاداري والمعرفي والتعليمي والاجتماعي، وهذه النتيجة تؤكد الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية لدعم المسؤولية الاجتماعية من خلال وظائف الجامعة والمتمثلة في المجالات التي حددها الباحث والتي تضمنت أربعة مجالات وهي (الاداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) .

وهي بهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Dodji, 2012) و دراسة (Zait et.all, 2013) والتي بينت أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ، ودراسة Duarte, 2011 والتي بينت وجود علاقة بين الثقافة السائدة بالمنضمة وتحقيق المسؤولية الاجتماعية ودراسة Culler, 2010) والتي توصلت إلى أن تطوير برامج المسؤولية الاجتماعية في يكون من خلال ثقافتها التنظيمية ودراسة (Simanskiene and Pauzuoliene, 2010) والتي أشارت إلى أن الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية مكمله لبعضها البعض ودراسة (James, 2009) والتي بينت أن وجود ثقافة تنظيمية داعمة تساهم في بدء ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المنظمة .

يتضح لنا من خلال نتائج هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تساعد على تكيف المنظمة مع التغيرات السائدة داخل الجامعة وخارجها ، كما أن الثقافة التنظيمية تساعد على تحقيق أهداف المنظمة وهذا ما دعا الباحث إلى طرح

التساؤل الرئيس " **ما الثقافة التنظيمية بجامعة أم القرى الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية**"، ولقد تبين من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني ما يلي :

١. أن درجة الممارسة للثقافة التنظيمية بجامعة أم القرى كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية في المجال الاداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي عند (٢,٧٩) وهي درجة متوسطة .

٢. أن درجة الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي في المجال الاداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي عند (٤,٣٠) وهي درجة عالية جدا .

٣. أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\geq$ ٠,٠٥) ، لدرجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث ، وتبعا لمتغير الوظيفة لصالح عضو هيئة التدريس المكلف بعمل إداري ، وعدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\geq$ ٠,٠٥) تبغا لمتغير الدرجة العلمية .

٤. أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha\geq$ ٠,٠٥) ، نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث ،ووجود فروق أيضا في درجة الأهمية عند مستوى الدلالة ($\alpha\geq$ ٠,٠٥) تبعا لمتغير الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية (أستاذ) ، وعدم وجود فروق تبعا لمتغير الوظيفة .

٥. أن هناك فروق بين درجة الممارسة ودرجة الأهمية للثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية عند مستوى الدلالة ($\alpha\geq$ ٠,٠٥) في مجالات المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى لصالح درجة الأهمية .

٦. أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للجامعة والتي تؤثر على سلوك وأداء منسوبيها .

٧. أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أهم محددات النجاح أو فشل المنظمات والتي تمكن المنظمة من تحقيق مركز تنافسي وقوي بين نظرائها .

٨. إن الكفاءة والفعالية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها يتحدد بمدى ما يحمله أفراد المنظمة من قيم وأفكار وأعراف وتوقعات تنظيمية والتي تمثل المكونات الرئيسية للثقافة التنظيمية التي تساهم بشكل فعال في خلق نوع من الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال : الاداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي، ويؤكد ذلك الدرجة العالية التي حصلت عليها درجة الأهمية حيث بلغ متوسط درجة الأهمية (٤,٣٠) وهي درجة عالية جدا والتصور المقترح في الفصل الخامس يبين بشكل اكثر تفصيلا الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى.

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة والتصور المقترح

. خلاصة النتائج

. التصور المقترح

. التوصيات

. المقترحات

الفصل الخامس : خلاصة الدراسة

يحتوي هذا الفصل على تلخيص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالإضافة إلى التصور المقترح وابرز التوصيات والمقترحات البحثية وفيما يلي عرض لأبرز النتائج والتوصيات والمقترحات التي توصلت إليها هذه الدراسة :

أولا : نتائج الدراسة :

ـ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الفرعي: ما درجة ممارسة الثقافة التنظيمية(القيم ، الأفكار ، الأعراف ، التوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

١. ـ أن درجة ممارسة القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٨٢) .

٢. ـ أن درجة ممارسة الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت جميعها بدرجةٍ (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٨٥).

٣. ـ أن درجة ممارسة التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)، جاءت بدرجة (متوسطة) إذ بلغ متوسطها الحسابي(٢,٧٠)

٤. ـ أن درجة ممارسة الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت جميعها بدرجة (متوسطة)، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٧٨).

٥. ـ أن درجة ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي،

المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٢,٧٩).

ـ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الفرعي : "ما درجة أهمية الثقافة التنظيمية(القيم ، الأفكار ، الأعراف ، التوقعات التنظيمية) الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)؟

<u>توصلت الدراسة للنتائج التالية :</u>

١. ـ أن درجة أهمية القيم التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجة (عالية جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٤,٣٠).

٢. ـ أن درجة أهمية الأفكار التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي) جاءت بدرجةٍ (عاليةٍ جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي(٤,٣٠).

٣. ـ أن درجة أهمية التوقعات التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي)، جاءت بدرجة (عالية جداً) إذ بلغ متوسطها الحسابي (٤,٣٠) .

٤. ـ أن درجة أهمية الأعراف التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي،الاجتماعي)، جاءت بدرجة (عالية جداً)إذ بلغ متوسطها الحسابي(٤,٣٠).

٥. ـ أن درجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى من وجهة نظر عينة الدراسة في المجال (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي وفي الدرجة الكلية) جاءت بدرجة (عالية جدا)، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٣٠).

. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الفرعي :" هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى للجنس والدرجة العلمية، والوظيفة؟"

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

١. وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولجميع المجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية

٢. لايوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية في المجال الاجتماعي ، حيث جاءت قيمة "ف" (٠,٦٦٣) بمستوى دلالة (٠,٥٧).

٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية للمجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، والدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ف" (٢,٨٩٨، ٣,٦٤١، ٦,٨٦٠، ٤,٤٣٤) وعلى التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠٣٥، ٠,٠١٣، ٠,٠٠، ٠,٠٠٤) على التوالي.

٤. وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو ممارسة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة ولصالح عضو هيئة تدريس مكلف بعمل إداري وللمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٢,٦٠٠، - ٢,٩٤٧، - ٢,٧٩٧، - ٢,٩٢٦) وعلى التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠١٠، ٠,٠٠٣، ٠,٠٠٥، ٠,٠٠٤) وعلى التوالي.

ـ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الفرعي :" هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تعزى للجنس، والدرجة العلمية، والوظيفة؟".

<u>توصلت الدراسة للنتائج التالية :</u>

١. وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث وللمجالات (الإداري، التعليمي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٣,٠٤٤، - ١,١١٠، - ٢,٢١٨، - ٢,٣٢٨) وعلى التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠٢٣، ٠,٠٠٢، ٠,٠٢٧، ٠,٠٢٠) وعلى التوالي.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية وللمجالات (التعليمي، المعرفي، الاجتماعي، الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ف" (٣,٨٤٥، ٥,٧٩٥، ٨,٠٩٧، ٣,٦٧٧) وعلى التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠١٠، ٠,٠٠١، ٠,٠٠، ٠,٠١٢) وعلى التوالي.
٣. وجود فروق في المتوسطات الحسابية ظهرت بين استجابات المشاركين في الدراسة لدرجة أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. كانت في المجال التعليمي بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مساعد) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥). أما في المجالات (المعرفي، والاجتماعي، والدرجة الكلية) كانت بين الدرجة العلمية (أستاذ) والدرجة العلمية (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) ولصالح الدرجة العلمية (أستاذ)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥)
٤. لايوجد فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة وللمجالات (الإداري، التعليمي، المعرفي، الدرجة

الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ١,٠٠٢، - ١,٣١٩، - ٠,٤٧٠، - ١,٢٩٩) وعلى التوالي، ومستوى دلالة (٠,٣١٧، ٠,١٨٨، ٠,٦٣٩، ٠,١٩٥) وعلى التوالي.

٥. وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو أهمية الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة وللمجال (الاجتماعي)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٢,٢١٤)، ومستوى دلالة (٠,٠٢٧). لصالح عضو هيئة التدريس عن عضو هيئة التدريس المكلف بالعمل الاداري .

ـ النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الفرعي :" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، والدرجة الكلية)؟

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

١ ـ وجود فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≥ ٠,٠٥) لمتوسطات استجابات عينة الدراسة بين متوسطات درجات الممارسة ومتوسطات درجات الأهمية للثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية، ولصالح الأهمية ولجميع مجالات الدراسة (المجال الإداري، المجال التعليمي، المجال المعرفي، المجال الاجتماعي، وعلى الدرجة الكلية)، حيث جاءت قيم "ت" (- ٣١,٦٠٤، - ٣٧,١٥٧، - ٣٦,٤٦٢، - ٣٥,٧٥٩، - ٣٧,٨٨٩) وعلى التوالي، وذات مستوى دلالة (٠,٠٠، ٠,٠٠، ٠,٠٠، ٠,٠٠، ٠,٠٠) على التوالي.

ثانيا : التصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى

انطلاقاً من الدعوات والتوجهات للاهتمام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية في كافة المحافل وعلى مختلف المستويات في الوطن العربي، توجه صناع القرار في كافة المؤسسات على اختلاف مستوياتها وأنواعها نحو وضع معايير وتصورات وخطط مستقبلية تكفل تحقيق المسؤولية الاجتماعية مستفيدة في ذلك من تجارب الدول المتقدمة والتي سبقتها في وضع قواعد ولوائح تضمن تحقيق هذا المفهوم وذلك بخوضها لغمار تجربة عدد من البرامج الكفيلة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية بصورة مثالية وكاملة، مثل ما سبق ذكره من التجارب العالمية. ولما أصبح من المسلمات اعتبار الطالب في المرحلة الجامعية صانع القرار، اصبح من المعايير التي يقاس بها تحضر الأمم والشعوب تزايد الاهتمام بالمؤسسات التربوية المعنية فيها. لذا توجهت دعوات الإصلاح نحو التماس ما يحقق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات حيث حظي المجال المتعلق بإعداد البيئة الجامعية وتجهيزها باهتمام واضح، وذلك لأنها الوعاء الذي يصب فيه الخبرات المقدمة للطالب منذ نعومة أظفاره، والشكل الذي يستثمر من خلاله طاقاته، ومن هنا فسيعنى هذا القسم من الفصل وتأسيسا على ما توصلت له الدراسة من نتائج بعرض تصور مقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في جامعة أم القرى حيث سيهتم هذا القسم بطرح مجموعة من الأهداف والمنطلقات لهذا التصور، ثم سيتم عرض خطوات هذا التصور المقترح ثم آلية تنفيذه.

. أهداف التصور المقترح :

يهدف هذا التصور المقترح بشكل رئيس إلى تقديم إطار مرجعي لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في جامعة أم القرى من خلال بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تتعلق بالقيم التنظيمية، الأفكار التنظيمية، الأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية وذلك بمختلف المجالات في الجامعة سواء كانت المجال الاداري، المجال الاجتماعي، التعليمي والمعرفي. وهذه الأهداف تتمثل بما يلي:

١. بناء منظومة من الممارسات الإدارية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها من خلال مكونات ثقافتها التنظيمية

٢. بناء منظومة من القيم التنظيمية المشتركة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعة.

٣. وضع معايير إدارية تدعم المسؤولية الاجتماعية في المجال الاداري.
٤. توجيه جهود الجامعة إلى الأنشطة والبرامج التي تساعد على سد احتياجات المجتمع المحلي في الجوانب المختلفة (اقتصادية، اجتماعية ، ثقافية، صحية).
٥. تسخير جميع إمكانيات الجامعة المادية والمعنوية لخدمة المجتمع.
٦. تقديم خدمة مستمرة ومتميزة لأفراد المجتمع.
٧. توظيف التعليم لتلبية حاجات الفرد والمجتمع و ربطه بحاجات المجتمع المختلفة.
٨. خدمة المجتمع من خلال البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة والتي تراعي جميع احتياجاته وأطيافه.
٩. تحديد مسارات بحثية لخدمة المجتمع و ربط البحوث العلمية بواقع المجتمع.
١٠.المساهمة في إثراء المعرفة للفرد والمجتمع و استحداث أساليب و أدوات تساهم في الحصول على المعرفة التي يحتاجها الفرد والمجتمع.

منطلقات التصور المقترح :

١. تقييم وتشخيص واقع المسؤولية الاجتماعية في الجامعة وتطوير وصياغة ووضع استراتيجية خاصة للمسؤولية الاجتماعية.

٢. تطوير وإعداد التزامات المسؤولية الاجتماعية التي يجب الالتزام بها حيث يتم اشتقاق مثل هذه الالتزامات من تقييم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجياتها في الجامعة حيث يتم تطويرها بشكل دقيق عند الانتقال من التخطيط إلى التنفيذ.

٣. تنفيذ الالتزامات والتحقق من التقدم الحاصل إلى جانب التقييم والتحسين.

مصادر بناء التصور المقترح :

يعتمد بناء أي تصور مقترح بالضرورة على عدد من المصادر الأساسية وهى كما يلى:

١. الجانب النظري من الدراسة وخاصة المبحث الأول والثاني من الدراسة ، حيث تم التعرض في المبحث الأول إلى الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية من حيث مفهومها وخصائصها ومميزاتها وأنواعها ومكوناتها وابرز

العوامل المؤثرة فيها ، وكذلك المبحث الثاني والذي تم التعرض فيه إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها وأنواعها والخلفية التاريخية للمسؤولية الاجتماعية وتطورها بالإضافة إلى أهمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات ودور الجامعات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية .

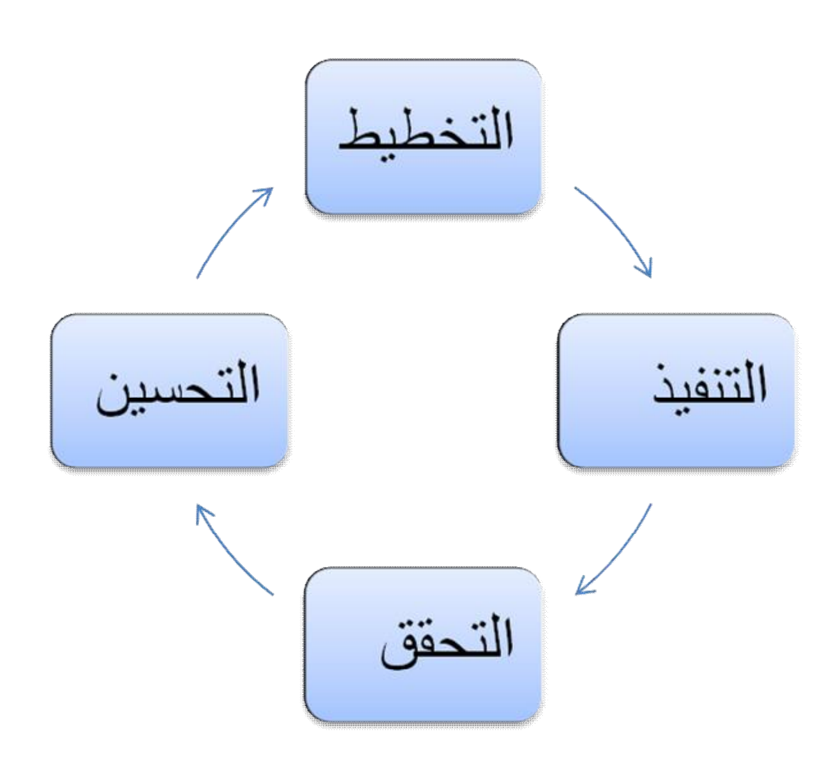
٢. الخبرات العالمية في مجال المسؤولية الاجتماعية للجامعات الأجنبية والتي تم عرضها في المبحث الثالث حيث تم عرض عدد من النماذج لتجارب عدد من الجامعات العالمية في المسؤولية الاجتماعية .

٣. نتائج الدراسة الميدانية والتي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى .

٤. محكمي التصور كما هو موضح في الملحق رقم (٤)

خطوات التصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية

أما فيما يخص خطوات التصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، فهي تمر في أربعة مراحل أساسية تتمثل بما يلي:



شكل رقم (٥) يوضح خطوات التصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية

أولا : التخطيط حيث يتم خلال هذه المرحلة تحقيق ما يلي

١. تكوين فريق عمل لدراسة وتقييم واقع المسؤولية الاجتماعية بالجامعة (دراسة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات).

٢. تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية لجامعة أم القرى والاتفاق عليه و تحديد المتطلبات القانونية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية.

٣. تحديد أصحاب المصلحة : المقصود بأصحاب المصلحة جميع الذين يتأثرون أو يمكن أن يتأثروا بعمل الجامعة ويشتمل على : الطلاب ، الموظفين ، المجتمع المحلي السلطات التنظيمية الحكومة.

٤. مراجعة وثائق وأنشطة وعمليات الجامعة ويشتمل ذلك على : (مراجعة رسالة الجامعة ، وسياستها المتبعة واستراتيجيتها المرسومة وكافة العمليات المنفذة والنشاطات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية)، إلى جانب الاطلاع على تجارب الجهات الأخرى.

٥. الحصول على الدعم من الإدارة العليا و التعرف على أخر ما تم التوصل إليه في هذا المجال.

٦. وضع مقترحات لتطوير المسؤولية الاجتماعية بالجامعة وذلك من خلال عقد جلسات العصف الذهني مع كبار المسؤولين بالجامعة والموظفين والطلاب.

٧. اتخاذ القرار فيما يتعلق بتحديد الاتجاه والنهج ونقاط التركيز والتي يجب العمل بها ويشتمل على : تحديد المسار الذي يجب أن تسير فيه الجامعة للوصول إلى الهدف الرئيسي الذي تسعى لتحقيقه ، و تحديد النهج وذلك من خلال تحديد آليه تخطيط المؤسسة للتحرك في الاتجاه المحدد ، و تحديد النقاط التي تتوائم مع أهداف المؤسسة ، ومنحها الأولوية.

٨. تحديد أهداف قابلة للقياس وتحديد مؤشرات الأداء .

ثانيا : التنفيذ حيث يتم خلال هذه المرحلة تحقيق ما يلي

١. عمل مسح للالتزامات الحالية فيما يخص المسؤولية الاجتماعية و عقد لقاءات مع أصحاب المصلحة.

٢. فتح كل أبواب التواصل مع أصحاب المصالح للحصول منهم على كل المعلومات الضرورية لبناء الالتزام تجاه أصحاب المصالح بالشكل المناسب.

٣. تشكيل مجموعة عمل هادفة لتحديد وتطوير الالتزامات ، يراعي في هذه المجموعة أن تكون تشكل بشكل يجمع كافة الأطياف بالجامعة، و إعداد نسخة أولية للخطة.

٤. التشاور مع أصحاب المصالح الذين من المحتمل تأثرهم بهذه الالتزامات ومراجعة الالتزامات بشكل نهائي والعمل على نشرها.

٥. تطوير آلية متكاملة لصنع القرار فيما يخص المسؤولية الاجتماعية و إعداد وتنفيذ خطة عمل للمسؤولية الاجتماعية .

٦. تشجيع الموظفين وغيرهم ممن تنطبق عليهم الخطة على المشاركة.

٧. تصميم وتنفيذ تدريب خاص بالمسؤولية الاجتماعية و وضع آليات لمعالجة مشاكل مقاومي التغيير.

٨. وضع خطط لتفعيل الاتصالات الداخلية والخارجية.

ثالثا : التحقق حيث يتم خلال هذه المرحلة تحقيق ما يلي :

١. قياس الأداء والتحقق منه وإشراك أصحاب المصلحة.

٢. إعداد وتقديم تقرير الأداء.

٣. رصد إيجابيات وسلبيات التطبيق.

٤. التأكد من تحقيق الأهداف العامة والإجرائية للمسؤولية الاجتماعية.

٥. قياس مؤشرات الأداء الجيد للمسؤولية الاجتماعية.

رابعا : التحسين حيث يتم خلال هذه المرحلة تحقيق ما يلي :

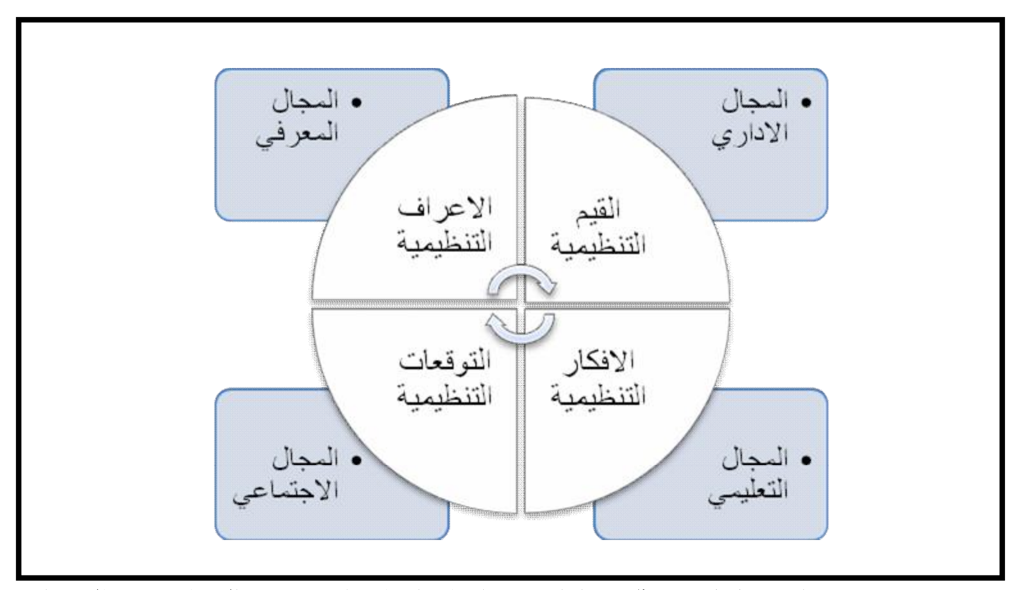
١. العمل على تقييم الأداء.

٢. تحديد الفرص المتاحة للتحسين.

٣. إشراك أصحاب المصلحة. ويلي هذه المرحلة مرحلة التدقيق حيث يتم فيها العودة للخطة والبدء بدورة جديدة.

. آلية تنفيذ التصور المقترح لتحقيق المسؤولية الاجتماعية

أما فيما يخص آلية تنفيذ التصور المقترح فهي تتضمن تنفيذ مجموعة من الأنشطة الأساسية والتي تقع ضمن اطار القيم التنظيمية والأفكار التنظيمية والأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية والتي تتشكل منها الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية ، ثم الحرص على مراقبة مؤشرات الأداء والشكل التالي رقم (٦) **يوضح آليه تفاعل مكونات الثقافة التنظيمية (القيم ، الأفكار ، الأعراف ، التوقعات التنظيمية) مع مجالات المسؤولية الاجتماعية (الاداري ، التعليمي ، المعرفي ، الاجتماعي) .**

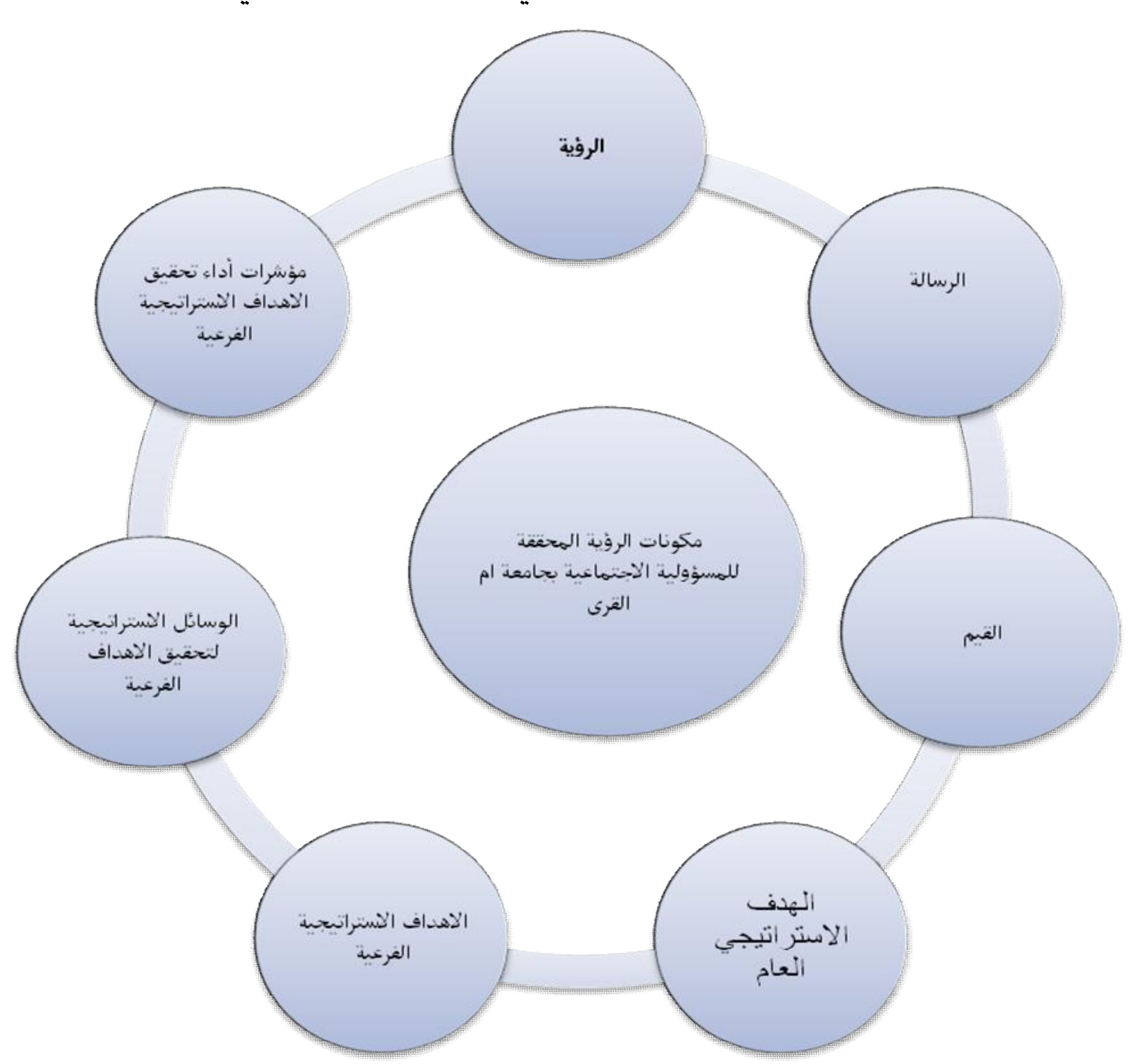


شكل رقم (٦) يوضح آليه تفاعل مكونات الثقافة التنظيمية مع مجالات المسؤولية الاجتماعية

يتبين من الشكل أعلاه أن مكونات الثقافة التنظيمية والمتمثلة في (القيم والأفكار والتوقعات والأعراف التنظيمية) تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية في المجال (الاداري والتعليمي والمعرفي والاجتماعي) والتي من خلالها تتشكل الثقافة التنظيمية المحققة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى في المجالات المحددة .

مكونات التصور المحققة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى :

يتمثل هذا التصور في عدد من المكونات والتي يبينها الشكل التالي :



شكل رقم (٧) مكونات التصور المقترح للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى

الرؤية :

الريادة في المسؤولية الاجتماعية

الرسالة :

أن تكون الثقافة التنظيمية بجامعة أم القرى أنموذج للجامعات السعودية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

القيم :

١. احترام القانون : الالتزام بجميع اللوائح والقوانين المكتوبة والمعلنة

٢. احترام الأعراف الدولية : أن تحترم الجامعة الأعراف والاتفاقيات الدولية والحكومية عند قيامها بتطوير سياستها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية .

٣. احترام مصالح الفرد والمجتمع : أن تضع الجامعة في الاعتبار مصالح الفرد والمجتمع .

٤. الاتسام بالسلوك الأخلاقي : أن تتصرف الجامعة في جميع الأوقات بشكل أخلاقي في معاملاتها من حيث العدل والمساواة وتكافؤ الفرص والأمانة .

٥. الشفافية : أن تفصح الجامعة بشكل واضح ودقيق عن سياستها وقراراتها وأنشطتها .

٦. احترام حقوق الإنسان : أن تتبنى الجامعة السياسات والممارسات القائمة على مبدأ احترام حقوق الإنسان .

٧. المبادرة : إيجاد الأفكار المبتكرة القادرة على إحداث تغير إيجابي ينعكس اثره على الجامعة والمجتمع على حد سواء .

٨. الشراكة المجتمعية : المشاركة في عمليات التنمية والأعمال التطوعية التي تساهم في تفعيل دور الجامعة في المجتمع

الهدف الاستراتيجي :

بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى.

الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

١ ـ بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال الاداري

٢ ـ بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال التعليمي

٣ ـ بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال المعرفي

٤ ـ بناء ثقافة تنظيمية داعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المجال الاجتماعي

الوسائل الاستراتيجية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

أولا : المجال الاداري

١. الاعتماد على القبول الآلي في عملية الالتحاق بالجامعة من خلال عملية الفرز الآلي.

٢. تعزيز العدالة في الإجراءات الإدارية و عقد برامج توعية بأهمية الحفاظ على المرافق الجامعية كثروة مستدامة للأجيال القادمة.

٣. تكوين إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية إلى جانب إعداد كوادر متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية.

٤. إشراك منسوبي الجامعة في اتخاذ القرار و تطوير قدراتهم لتفعيل دورهم في مجال المسؤولية الاجتماعية.

٥. الابتعاد عن أساليب التنافس غير الأخلاقية.

٦. تقليل الآثار المترتبة على تمتع الأجيال القادمة بمرافق الجامعة.

٧. تعيين افضل الكفاءات الإدارية والعلمية و مراعاة متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة عند تصميم مباني ومرافق الجامعة.

٨. توفير الأمان الوظيفي لمنسوبي الجامعة و تكريم أصحاب الإنتاجية في خدمة المجتمع.

٩. تقديم الخدمات المادية والمعنوية اللازمة لدعم برامج المسؤولية الاجتماعية.

ثانيا : المجال التعليمي

١. إكساب الطلاب مهارة العمل التطوعي وتدريبهم على كيفية احترام الراي الأخر.

٢. تضمين البرامج الدراسية فترات عمل تطوعية خارج الجامعة لخدمة المجتمع.

٣. ابتعاث المتفوقين دراسيا لدراسة تخصصات نادرة ونوعية لخدمة المجتمع وسد احتياجه في جميع المجالات، مع الحرص على تهيئة الخريجين علميا وعمليا كمخرجات موائمة لسوق العمل.

٤. استحداث أقسام علمية بناء على حاجة المجتمع.

٥. التأكيد على أن التدريب العملي التعاوني متطلب من متطلبات التخرج من الجامعة.

٦. قبول الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في برامج الجامعة المختلفة و استحداث مقررات دراسية لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية

٧. توفير برامج لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة و السماح بالدراسة المسائية لمن لا تسمح له الظروف بالالتحاق بالبرامج النظامية.

ثالثا : المجال المعرفي

١. المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية من خلال مراكز البحث العلمي بالجامعة.

٢. تدريب العاملين على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.

٣. تخصيص موقع الكتروني لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

٤. ممارسة الأعمال الاستشارية للجهات الحكومية والخاصة.

٥. تنفيذ برامج تدريبية للعاملين بمختلف القطاعات الأخرى، و دعم برامج الابتكار من خلال مراكز البحث العلمي.

٦. إقامة الندوات والمحاضرات التي تعنى بحل المشكلات الاجتماعية، و تعيين باحثين أكفاء يمتازون بخبرة عالية.

رابعا : المجال الاجتماعي

١. نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع و تقديم رعاية الجمعيات الخيرية من خلال الكراسي العلمية.

٢. حث الأندية الطلابية على المشاركة في الخدمات التطوعية داخل الجامعة وخارجها.

٣. مشاركة المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية.

٤. توفير المساعدات المالية والمعنوية للطلبة المحتاجين و إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع من خدمات المكتبة الجامعية.

٥. توفير الخدمة الصحية لأفراد المجتمع من خلال منشآتها الصحية.

٦. إنشاء مكتب يعنى بالتواصل مع الخريجين و إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع لاستخدام مرافقها ومنشآتها.

مؤشرات أداء تحقيق الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

أولا : المجال الاداري : ويتم مراقبة مؤشرات الأداء في هذا المجال من خلال:

١. حصر عدد الطلاب الذين تم قبولهم اليا بجامعة أم القرى بداية كل سنة دراسية

٢. قياس مستوى رضا الموظفين عن عدالة الإجراءات الإدارية من خلال توزيع استبيان يقيس ذلك وتحليل نتائجها .

٣. حصر المرافق التي تمت صيانتها.

٤. حصر عدد الكوادر المؤهلة في مجال المسؤولية الاجتماعية وعدد القرارات التي تم اتخاذها بمشاركة منسوبي الجامعة.

٥. حصر عدد الدورات التدريبية والتأهيلية التي تم عقدها لتطوير أداء منسوبيها في مجال المسؤولية الاجتماعية.

٦. حصر عدد الشكاوى المرفوعة على الجامعة من قبل نظرائها وعدد المرافق التي أتلفت نتيجة عدم المتابعة.

٧. حصر عدد المكرمين من منسوبي الجامعة و المبالغ النقدية المقدمة لدعم برامج المسؤولية الاجتماعية.

ثانيا : المجال التعليمي : ويتم مراقبة مؤشرات الأداء في هذا المجال من خلال:

١. حصر عدد الدورات التي عقدت لإكساب الطلاب مهارة العمل التطوعي.

٢. حصر عدد الساعات التي قضاها الطالب في خدمة المجتمع.

٣. حصر عدد الطلاب المبتعثين من الجامعة للدراسة في الخارج.

٤. حصر عدد البرامج التأهيلية التي تنظمها الجامعة لأعداد الطلاب قبل انخراطهم في سوق العمل.

٥. حصر عدد الأقسام العلمية المستحدثة بناء على حاجات المجتمع .

٦. حصر عدد الساعات التدريبية التي قضاها الطالب قبل تخرجه لخدمة المجتمع.

٧. مراقبة عدد الطلاب المقبولين من ذوي الاحتياجات الخاصة في البرامج المختلفة.

٨. حصر عدد المقررات التي تساهم في نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

٩. حصر عدد البرامج التي توفر الرعاية اللازمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

١٠. حصر عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات المسائية.

ثالثا : المجال المعرفي : ويتم مراقبة مؤشرات الأداء في هذا المجال من خلال:

١. مراقبة عدد الأبحاث التي تناولت المشكلات الاجتماعية من خلال مراكزها العلمية.

٢. حصر عدد البرامج التي تدرب الموظفين وتعدهم لممارسة وإدارة برامج المسؤولية الاجتماعية.

٣. مراقبة نسبة المادة العلمية المتوفرة على الموقع الإلكتروني و قياس فاعلية الموقع الإلكتروني من خلال عدد الزوار للموقع.

٤. مراقبة نسبة الاستشارات التي تمارسها الجامعة للجهات الحكومية.

٥. حصر ومراقبة عدد البرامج المنفذة لتدريب العاملين من مختلف القطاعات بجامعة أم القرى.

٦. مراقبة عدد برامج الابتكار التي تم دعمها من خلال مراكز البحث العلمي.

٧. مراقبة عدد الندوات والمحاضرات التي تعمل الجامعة على إقامتها لحل المشكلات الاجتماعية وعدد الباحثين الذي تم التعاقد معهم.

رابعا : المجال الاجتماعي : ويتم مراقبة مؤشرات الأداء في هذا المجال من خلال:

١. مراقبة عدد برامج التوعية الصحية للمجتمع التي نفذتها الجامعة و عدد الكراسي العلمية التي تساهم في رعاية الجمعيات الخيرية.

٢. الاطلاع على تقارير الخدمات التي قدمتها الجامعة من خلال أنديتها الطلابية.

٣. مراقبة وحصر عدد المناسبات التي شاركت بها الجامعة المجتمع المحلي.

٤. حصر المبالغ المالية التي صرفت لمساعدة الطلبة المحتاجين.

٥. حصر عدد الزوار من غير منسوبي الجامعة الذين استفادوا من خدمات المكتبة الجامعية.

٦. حصر المستفيدين من أفراد المجتمع من الخدمة الصحية المقدمة من خلال منشآت الجامعة.

٧. حصر عدد المستفيدين من خدمات المكتب من الخريجين و عدد المستفيدين من أفراد المجتمع لمرافق الجامعة ومنشآتها.

التحديات التي تواجه تطبيق التصور المقترح :

١. الخلط بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية وخدمة المجتمع .

٢. عدم وضع المسؤولية الاجتماعية في صلب الخطة الاستراتيجية للجامعة .

٣. عدم وجود دائرة متخصصة في الجامعة تعنى بالمسؤولية الاجتماعية ومتابعة ممارستها في جميع أنشطة الجامعة وبرامجها المختلفة .

٤. عدم وجود استقلالية للجامعات بحيث تجعلها تتمتع بقدر من الادارة الذاتية التي تساعدها على تحقيق أهدافها .

٥. انحصار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للجامعات في المشاركة في الأعمال الخيرية والحملات التطوعية .

٦. الدور الذي تقدمة بعض العمادات وبالتحديد عمادة السنة التحضيرية وكلية خدمة المجتمع لا يعدو عن كونه شراكة مع القطاع الخاص .

٧. قلة دعم المجتمع لجهود التطوير في الجامعة .

٨. اقتران مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الجامعات بخدمة المجتمع والتعليم المستمر.

ثالثا : التوصيات :

من خلال النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

أ . في المجال الاداري :

١. إنشاء إدارة متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية بالجامعة.
٢. إعداد كوادر متخصصة في مجال المسؤولية الاجتماعية.
٣. وضع خطة للمسؤولية الاجتماعية بجامعة أم القرى وإدراجها ضمن الخطة الاستراتيجية للجامعة.
٤. تكوين فريق عمل لدراسة وتقييم واقع المسؤولية الاجتماعية بالجامعة (دراسة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات).
٥. تحديد المتطلبات القانونية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية ٠
٦. تحديد أصحاب المصلحة .وعقد لقاءات معهم وإشراكهم في عملية صنع القرار .
٧. تطوير آلية متكاملة لصنع القرار فيما يخص المسؤولية الاجتماعية.

ب . في المجال التعليمي :

١. إضافة ساعات عمل تعاونية كمتطلب من متطلبات التخرج للطلاب بمختلف الكليات بهدف تخريج طلاب مدركين لأهمية المسؤولية الاجتماعية .
٢. .توجيه التعليم لتلبية حاجات الفرد وحاجة المجتمع من مهن مختلفة.
٣. .تشجيع الطلاب وتعويدهم على العمل التطوعي ومساعدة المجتمع المحلي في المواسم.
٤. تطوير المناهج وطرق التدريس وتوظيف التقنية في العملية التعليمية لتخريج أجيال متقنة للتقنية وقادرة على الإنتاج والقيام بواجبها على اكمل وجه .
٥. تنويع البرامج والتخصصات التي تطرحها الجامعة لتواكب التطورات والتغيرات العالمية.
٦. تضمين المناهج قضايا المجتمع ومفاهيم المسؤولية الاجتماعية.

ج. في المجال المعرفي :

١. تخصيص موقع اليكتروني لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية

٢. عمل البحوث التي تساهم في حل المشكلات الاجتماعية وتلبيه احتياجات الأفراد وتطلعاتهم

٣. بناء ثقافة تنظيمية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية

٤. تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية لجامعة أم القرى والاتفاق عليه.

٥. إشراك الأعضاء الفاعلين من مؤسسات المجتمع المدني في عملية البحث العلمي للتفعيل قيمة المشاركة والحوار.

٦. تقديم الاستشارات من خلال مراكزها العلمية أو من خلال أعضاء هيئة التدريس كل في مجال اختصاصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية ، وكذلك لأفراد المجتمع الذين يحتاجون إلى بعض هذه الاستشارات .

٧. تنشيط الحياة الثقافية بالجامعة بإقامة الندوات والمحاضرات والفعاليات المختلفة والتي تساهم في تقوية الروابط بين الجامعة والمجتمع الذي تنتمي إليه.

٨. الاهتمام بالمبدعين والموهوبين من الطلبة وتنمية قدراتهم ورعايتهم.

د. في المجال الاجتماعي :

١. إنشاء مكتب في الجامعة للتواصل مع الخريجين بهدف التواصل معهم بعد تخرجهم وتذليل العقبات والصعاب التي قد تواجههم وتوجيههم مهنيا ووظيفيا بعد تخرجهم.

٢. توثيق العلاقة مع المجتمع المحلي من خلال المشاركة في البرامج والفعاليات المختلفة.

٣. تقديم مساعدات مالية للطلبة الفقراء والمحتاجين لمساعدتهم على إكمال مسيرتهم التعليمية .

٤. المساهمة في نشر الوعي الصحي بين أفراد المجتمع من خلال تنظيم حملات موجهة تقوم بها الكليات الصحية بالجامعة.

٥. توفير الرعاية لمنسوبي الجامعة سواء كانت اجتماعية أو نفسية أو إرشاديه أو ثقافية أو صحية

رابعا : مقترحات بحثية :

١. إجراء دراسة علمية لدعم برامج الابداع والابتكار من خلال مراكز البحث العلمي بجامعة ام القرى .

٢. إجراء دراسة علمية للتعرف على مدى ملائمة مخرجات جامعة ام القرى لمتطلبات سوق العمل .

٣. إجراء دراسة علمية للتعرف على مساهمة مراكز البحث العلمي في حل المشكلات الاجتماعية .

٤. إجراء دراسة علمية عن المهارات اللازم اكسابها للتلاميذ للانخراط في العمل العمل التطوعي والمساهمة في حل قضايا المجتمع .

٥. إجراء دراسة تهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية داعمة للمسؤولية الاجتماعية بجهاز وزارة التعليم .

٦. إجراء دراسة مماثلة للتعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية لإدارات التربية والتعليم .

٧. إجراء دراسة لمقارنة واقع المسؤولية الاجتماعية بين الجامعات السعودية .

٨. إجراء دراسة لمقارنة الثقافة التنظيمية الداعمة للمسؤولية الاجتماعية بين الجامعات السعودية.

٩. إجراء دراسة مقارنة للثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية بين احدى الجامعات السعودية واحدى الجامعات الأجنبية .

١٠. إجراء دراسة عن إمكانية تطبيق معايير مواصفات الايزو المسؤولية الاجتماعية ٢٦٠٠٠ في مجال المسؤولية الاجتماعية على الجامعات السعودية .

١١. إجراء دراسة للتعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية وفق معيار الأيزو ٢٦٠٠٠ للمسؤولية الاجتماعية .

المصادروالمراجع :

- ❖ القرآن الكريم .
- ❖ ابن حنبل ، أحمد (١٣٧٧ هـ) . مسند أحمد . مصر : دار المعارف.
- ❖ أبو بكر ، مصطفى محمود (٢٠٠٠) **التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية** ، القاهرة : الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع
- ❖ أبو صالح، محمد. (٢٠٠٩). **الطرق الإحصائية**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- ❖ أبو قحف ، عبدالسلام.(٢٠٠٢). إدارة الأعمال الدولية،الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة .
- ❖ إسماعيل ، زكي. (١٩٨٢) الأنثروبولوجيا الثقافية ، الدوحة : دار الثقافة .
- ❖ آل حسن، عبدالعزيز حسن. (٢٠٠١).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعالية التطوير التنظيمي، **رسالة ماجستير غير منشورة**، الرياض :جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ❖ آل مترك،نوره.(٢٠١٠).المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودور الجهات الحكومية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الرياض : جامعة الملك سعود .
- ❖ باقر، ندى.(٢٠١٢). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية، **مجلة كلية التربية الأساسية**: الجامعة المستنصرية، العدد ٧٣.
- ❖ باقنديل ،نجاة محمد عبدالله. (٢٠٠٨). المسؤولية الاجتماعية للكليات الأهلية بمدينة جدة كما يدركها منسوبوها ، **رسالة ماجستيرغير منشورة** ،جامعة أم القرى : كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

❖ باهي ، غلام محمد (١٤٣٤ هـ) المسؤولية الاجتماعية للجامعات نظرة شاملة ، **ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الرابع للتعليم العالي**: الرياض ، جماد الثانية ، ص ص : ٤٤ـ ٥١ .

❖ باكير، عايده(٢٠١١)، تطور دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المسؤولية المجتمعية والاتجاهات العالمية الحديثة ،**مجلة مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة: رام الله فلسطين ،ص ـ ص : ٢٣٩ـ ٢٥٩.

❖ بروش، زين الدين، وهدار ،لحسن. (٢٠٠٧). دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، **دراسة ميدانية**، بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة .

❖ البطاح ، احمد (٢٠٠٦). **قضايا معاصرة في الإدارة التربوية** ، الأردن : دار الشروق.

❖ بوراس، نور الدين (٢٠١٤)، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، **رسالة ماجستير غير منشوره**،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية: محمد خيضر بسكرة: الجزائر.

❖ بوكيمش ، علي ، و حوتيه ، عمر (٢٠١٤). دور جودة المسؤولية الاجتماعية للتعليم العالي الجامعي في تفعيل الخدمة الاجتماعية بالعالم العربي المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي ، جامعة الزرقاء: الأردن ٠ ص ـ ص: ٩٣٦ ـ ٩٤٤ .

❖ تمكين للاستشارات الإدارية والتنموية(٢٠١٠)، تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية: الواقع المتغير ،مجلة المعهد الدولي لإقتصاد البيئة والصناعة.

❖ التويجري ، محمد بن إبراهيم (١٩٩٨)،المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، **دراسة ميدانية استطلاعية** ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد ١٨ ، العدد ٢

❖ الثويني، عبدالكريم إبراهيم (٢٠٠٨). أثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة الملك عبدالعزيز.

❖ جابر ، محمود زكي ، مهدي ، ناصر علي(٢٠١١). دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها ، **دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان ج.م.ع**، وجامعة الأزهر : غزة فلسطين ص ١٥١

❖ جرينبرج ، جيرالد ، بارون ، روبرت(٢٠٠٤)، **إدارة السلوك في المنظمات** ، تعريب ومراجعة : رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، الرياض : دار المريخ.

❖ الحارثي، عسكر(٢٠٠٩). **تجربة المملكة العربية السعودية في ترسيخ أسس المسؤولية الاجتماعية**، الملتقى العربي الأول حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال - تجارب عربية وأجنبية. الشارقة: الإمارات العربية المتحدة، في ١٣- ١٥ أبريل ٢٠٠٩، ص.ص. ١- ٢٠.

❖ الحربي ، نيفين بنت حامد (٢٠٠٥) المسؤولية الاجتماعية لمدارس التعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة كما يدركها ملاك وإداريو المدارس الأهلية وأولياء الأمور ، **رسالة ماجستيرغير منشورة** ،كلية التربية بجامعة أم القرى: قسم الإدارة التربوية والتخطيط

❖ حريم ، حسين(٢٠٠٤)، **السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**،عمان :دار حامد للنشر، بدون ذكر الطبعة.

❖ حريم، حسين(٢٠٠٦) **مبادئ الإدارة الحديثة** :النظريات – العمليات الإدارية – وظائف المنظمة، ط ١، عمان : دارالحامد .

❖ حلواني ،ابتسام عبدالرحمن (١٤٣٠) ، من أين ابدأ التغيير في ثقافة المنظمة ، **دراسة استطلاعية مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية** ، حول أداء متميز في القطاع الحكومي ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٣ ـ ١٦ ذي القعدة .

❖ الخراشي،وليد بن عبدالعزيز (٢٠٠٤)،دور الأنشطة الطلابية في تنمية المسؤولية الاجتماعية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة الملك سعود: كلية الآداب .

❖ الخليفة،زياد سعيد (٢٠٠٨) .الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء :دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية القيادة والاركان : الرياض .

❖ خوين ،رضيوي (٢٠٠٩) الثقافة التنظيمية وفاعلية المنظمة ، **دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد** ،مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد ٧٥: بغداد .

❖ دادان ، عبدالغفور. حفصي ،رشيد بركات (٢٠١٢) المؤسسة بين تحقيق التنافسية ومحددات المسؤولية الاجتماعية والبيئية **دراسة مقدمة إلى : المؤتمر العلمي الدولي**، حول: سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية يومي ٢٠ و ٢١ نوفمبر ٢٠١٢ ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : الجزائر.

❖ دره، عبد الباري. محفوظ ،جوده(٢٠١١). **الأساسيات في الإدارة المعاصرة** ،عمان: دار وائل للنشر.

❖ دعبس، محمد يسري (١٩٩٧)، **السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد والمنظمات** ، عمان : دار زهران للنشر التوزيع.

❖ الدلبحي،سطام بن خالد(٢٠١١) برامج المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بمدينة الرياض ،**رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الاجتماعية : قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

❖ دليل إرشادي لمعايرة الأيزو٢٦٠٠٠ (٢٠١٠)، صادر عن المنظمة العالمية للمعايرة الدولية الأيزو حول المسئولية الاجتماعية، ص : ٣.

- ❖ الدوري ،زكريا وآخرون (٢٠١٠) **وظائف و عمليات منظمات الأعمال** ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع:عمان.

- ❖ الدويلة، فهد يوسف (٢٠٠٧)،اثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية الكويتية، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا : الاردن.

- ❖ ديسلر ، قاري (٢٠٠٣) "**إدارة الموارد البشرية** " (ترجمة محمد عبد المتعال) ، الرياض : دار المريخ للتوزيع والنشر .

- ❖ رحال، عمر(٢٠١١) ، **المسؤولية المجتمعية للجامعات بين الربحية والطوعية**، مجلة مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، جامعة القدس المفتوحة: رام الله فلسطين ، ص ص : ٣٩- ٥٥.

- ❖ الرشيدي، حسن عوض (١٩٩٦)،ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص بدولة الكويت ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، كلية الاقتصاد والإدارة ، قسم إدارة الأعمال : جامعة الملك عبدالعزيز.

- ❖ زعب، احمد (٢٠١١)، **دور القطاع الخاص الفلسطيني في تعزيز مبادرات المسؤولية المجتمعية** ، مؤتمر المسؤولية الاجتماعية ، جامعة القدس المفتوحة: فلسطين ، ص .ص : ٣٢٥- ٣٣٩.

- ❖ الساعاتي ، سامية حسن (١٩٩٨)،**الثقافة الشخصية** ، بحث في علم الاجتماع الثقافي ، القاهرة: دار الفكر العربي.

- ❖ سالم ،إلياس (٢٠٠٦)، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة على الشركة الجزائرية للألمنيوم بالمسيلة، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة المسيلة : الجزائر.

- ❖ السحيباني، صالح (٢٠٠٩)،**المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية: حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية**، المؤتمر الدولي حول دور القطاع الخاص في التنمية: تقييم واستشراف، ٢٣- ٢٥ مارس: بيروت.

❖ السعود ، راتب (٢٠٠٢)، **الإدارة و الجودة الشاملة ، نموذج لتطوير الإدارة المدرسية في الأردن** ، مجلة جامعة دمشق المجلد (١٨) - العدد الثاني .

❖ السمادوني، إبراهيم عبد الرافع. احمد، سهام (٢٠٠٥)،**تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع** ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، عدد ١٢٧ الجزء الأول.

❖ السواط ، طلق عوض الله ، العتيبي ، سعود محمد ،(١٩٩٨)، **البعد الوقتي لثقافة التنظيم** ،مجلة جامعة الملك عبدالعزيز :كلية الاقتصاد والإدارة المجلد : ١٢ ، عدد:١ .

❖ السيد ،متولي (٢٠٠٦)،**السلوك التنظيمي : المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق** ، القاهرة : مكتبة عين شمس.

❖ شاهين، محمد أحمد(٢٠١١)،**المسؤولية المجتمعية للجامعات العربية :جامعة القدس المفتوحة أنموذج،** مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية،جامعة القدس المفتوحة : رام الله فلسطين ، ص.ص: ٥٥- ٨٥ .

❖ الشرعي، بلقيس غالب (٢٠٠٧). دور المشاركة المجتمعية في الإصلاح المدرسي دراسة تحليلية، **مؤتمر الإصلاح المدرسي: تحديات وطموح،** كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة: دبي، في ١٧- ١٩ إبريل ، ص. ص. ١- ٣٠.

❖ شريف ، منصف (٢٠١٢) ، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، **دراسة حالة مؤسسة سوناطراك** ، جامعة منتوري : قسنطينة.

❖ شريفي، مسعودة.حاجي،كريمة(٢٠١٢)،المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة: رحلة ألف ميل تبدأ بخطوة،**دراسة مقدمة في الملتقى الدولي الثالث: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية** ،جامعة بشار:الجزائر.

- ❖ شقوارة، سناء علي (٢٠١٢)، **أبعاد المسؤولية المجتمعية للجامعات ومتطلبات تطبيقها في ضوء مفهوم الجودة الشاملة** ، مجلة تطوير الأداء الجامعي ،عمان : الاردن
- ❖ شلدان،فايز كمال. صايمه،سمية مصطفى(٢٠١٣)،**المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها** ، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي: الأردن .
- ❖ الشلوي ،حمد فرحان (٢٠٠٥)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- ❖ الشمري ، عادل بن عايد (٢٠١٤) **تقدير القيادات الجامعية لدور الجامعة تجاه المسؤولة المجتمعية في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض**،مركز البحوث والدراسات وزارة التعليم العالي ، المجلة السعودية للتعليم العالي،العددالثاني عشر ، محرم ، ص ص ١٢٧ـ ١٦٢ .
- ❖ الصباب، احمد وآخرون(٢٠١٠)، **أساسيات الإدارة الحديثة** ، المملكة العربية السعودية، دار الخوارزمي للطباعة والنشر : جدة ، ط ٣ .
- ❖ الصديقي، أمينة (٢٠١٣)، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة على الشركة الجزائرية للألمنيوم،**رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة المسيلة: الجزائر.
- ❖ الصرايرة ،اكثم (٢٠٠٣) العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الاداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الأردنية ،**مؤتة للبحوث والدراسات** ، المجلد ١٨ ، العدد ٤.
- ❖ الصقري،الرمضي بن قاعد(٢٠١٣)، واقع برامج المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية، دراسة مسحية اجتماعية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة الملك سعود : الرياض.

- ❖ الطويل ، هاني عبدالرحمن (١٩٩٧)، **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي** ، عمان :دار وائل ، ط ٢.
- ❖ العاجز ، إيهاب فاروق (٢٠١١)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، **دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي**، الجامعة الاسلامية بفلسطين ،كلية التجارة ، قسم ادارة الاعمال: قطاع غزة.
- ❖ عامر ، طارق عبدالرؤوف (٢٠٠٧) **تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة** ، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- ❖ عبدان ، وحيد (٢٠٠٩) أثر الثقافة التنظيمية في السياسة الإنتاجية المتبعة في المنظمة ، **رسالة ماجستير منشورة** ، جامعة دمشق : كلية الاقتصاد .
- ❖ عبد اللطيف، عبد اللطيف. جودة، محفوظ (٢٠١٠)، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية –** المجلد ٢٦ - العدد الثاني.
- ❖ عثمان ، سيد احمد (١٩٨٦) **المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة** ، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية .
- ❖ عبدالإله ، سمير يوسف ،(٢٠٠٦) واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزه وأثرها علي مستوى التطوير التنظيمي للجامعات ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الجامعة الإسلامية بغزه .
- ❖ العتيبي ، بشير محمد زيد (١٩٩٩) علاقة الثقافة القيادية باتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ❖ العديلي ، ناصر محمد (١٩٩٥)، **السلوك الإنساني والتنظيمي منظور مقارن** ، معهد الإدارة العامة : الرياض .

❖ العرابي،خليل حسين(٢٠٠٩)،اثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، **رسالة ماجستير** ،دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية في إقليم الشمال كلية إدارة المال والأعمال : جامعة آل البيت.

❖ عساف ، عبدالمعطي (١٩٩٩) **السلوك الاداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة** ، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

❖ العطية ، ماجدة (٢٠٠٣) **سلوك المنظمة ـ سلوك الفرد والجماعة** ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع .

❖ عكاشة، اسعد احمد(٢٠٠٨) .أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي :دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات_ في فلسطين.**رسالة ماجستير غير منشورة**، ،الجامعة الإسلامية:غزة، فلسطين.

❖ عليان،مازن عبدالقادر خليل(١٩٩٤) واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة والمدرجة في سوق المال واثرها على الأداء ، **دراسة تطبيقية** ، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية : عمان.

❖ العمري، منى سعد (٢٠٠٧). الأسلوب المعرفي (التروي/الاندفاع) وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بمحافظة جدة. **رسالة ماجستير (غير منشورة).** جامعة طيبة، كلية التربية للبنات، قسم التربية وعلم النفس: المدينة المنورة.

❖ العميان ، محمود سلمان ،(٢٠٠٥) **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، ط ٣ .

❖ عواد ، يوسف ذياب (٢٠١٠) **دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات** ،رام الله ،فلسطين ، منشورات جامعة القدس المفتوحة.

❖ العوفي ، محمد بن غالب (٢٠٠٥) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض،**رسالة ماجستير غير منشورة** ، قسم العلوم الإدارية : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- عيساوي ، وهيبه (٢٠١١) أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة ببشار، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة أبو بكر بالقايد: تلمسان الجزائر.
- عيسى ، فؤاد محمد (٢٠٠٩) ، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في مصر : دراسة حالة تطبيقية لقياس وتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات، وزارة التجارة والصناعة المصرية : جمهورية مصر العربية .
- الغالبي، طاهر محسن منصور. العامري، صالح مهدي(٢٠٠٨) ، **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض(٢٠٠٩)، **تحرير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات والمؤسسات على المستوى المحلي**، الرياض: السعودية.
- الفالح، نايف سليمان(٢٠٠١)،الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، الرياض :جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الفراج ،أسامة (٢٠١١)، نموذج مقترح لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في مؤسسات القطاع العام في سورية ، بحث منشور في **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية** ـ المجلد ـ ٢٧ العدد الأول.
- الفرحان ، أمل حمد(٢٠٠٣)، الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني ،**المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية** ، مجلد : ٦،العدد الأول.
- الفعر،علي فهيد (٢٠٠٧)، الثقافة التنظيمية ودورها في الإبداع الإداري بالجامعات السعودية ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ،كلية التربية : جامعة أم القرى.
- قاري ، بلقيس عبدالرحيم ،(٢٠٠٥) المحاور الأساسية لثقافة المنظمة وعلاقتها بالأداء ،**رسالة ماجستير غير منشورة** ،جامعة الملك عبد العزيز.

❖ قاسم، جميل محمد (٢٠٠٨). فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية. **رسالة ماجستير غير منشورة**، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، قسم علم النفس - الإرشاد النفسي، غزة.

❖ القريوتي، محمد قاسم(٢٠٠٨)،**نظرية المنظمة والتنظيم**، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

❖ القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠).**السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة** ،عمان : دار الشروق .

❖ الكردي ، أحمد(٢٠١١)،المسؤولية الاجتماعية للشركات: التحديات والأفاق من أجل التنمية، **مجلة العلوم الاجتماعية**.

❖ كمال ، سفيان (٢٠١١)، الشروط الداخلية لنجاح الجامعة في القيام بمسؤليتها المجتمعية ، **مجلة مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية**، جامعة القدس المفتوحة: رام الله فلسطين ، ص ص : ٣٣ ـ ٣٨

❖ كيث ، ديفينز (Keath 1976) **السلوك الإنساني في المرآه** : ترجمة شاكر مصطفى سليم ، بغداد: مطبعة الرشاد.

❖ المالك،بدر بن محمد(٢٠٠٧)،الأبعاد الإدارية والأمنية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية في المصارف السعودية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

❖ محمد، أماني عثمان (٢٠١٣). دراسة تحليلية لمفهوم الاغتراب لدى عينة من طلاب التعليم الثانوي في جمهورية مصر العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة. **مجلة جامعة الملك عبد العزيز: العلوم التربوية**، المجلد الاول العدد الثاني، ص ١٨٩- ٢٤٥.

❖ محمود ، بناز رؤوف . داغي ، كاوه محمد فرج (٢٠١٤)، إمكانية تطبيق معايير مواصفات الأيزو ٢٦٠٠٠ في مجال المسؤولية الاجتماعية لدى جامعة

السليمانية ، إقليم كردستان العراق ، **مجلة المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي** ، جامعة الزرقاء الأردن ، ص : ٥٨٠ .

- مخلوف، شادية (٢٠١١ م) ، ضمان جودة المسؤولية المجتمعية للتعليم الجامعي الفلسطيني :نموذج مقترح **مجلة مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية جامعة القدس المفتوحة** ، رام الله فلسطين ، ص ٢٥٣ـ ٢٦٨ .

- مخلوفي، عبدالسلام . عبدالعزيز، بشار(٢٠١١)، تأثير معايير المسؤولية الاجتماعية على نشاط الشركات متعددة الجنسيات ، **الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية** ، جامعة بشار ٠

- المدهون،موسى توفيق. الجزراوي، إبراهيم محمد(١٩٩٥)، **تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجيا إدارية للعاملين والجمهور** ، عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية .

- مراس للاستشارات الإدارية (٢٠١٠) ، تحرير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات ، **مجلس المسؤولية الاجتماعية بالرياض** ، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض .

- المربع، صالح بن سعد (٢٠٠٨) ، القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية : دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني ، **أطروحة دكتوراه غير منشورة** ،نسخة الكترونية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- ملحم ، احمد عارف (٢٠٠٣) ، الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية بالأردن ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، كلية الدراسات التربوية العليا ، جامعة عمان للدراسات العليا : الأردن.

- منصور، بوبكر (٢٠٠٧)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية، **رسالة ماجستير** غير منشورة، جامعة منتوري: كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

❖ مولاي لخضر ، وبوزيد سايح (٢٠١١)،دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات ، **الملتقى الدولي حول الاقتصاد الإسلامي : الواقع ورهانات المستقبل** ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي: غرداية .

❖ نجاتي ، محمد عثمان (٢٠٠٢)، **الحديث النبوي وعلم النفس**، دار الشروق: بيروت .

❖ النعمى، أحمد مصطفى (١٩٩٨)،أثر الثقافة التنظيمية في فعالية عمليات التدريب في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، الرياض:جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

❖ نوح ، نجلاء مفرح (١٤٢٦)، ملاءمة الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس التعليم العام الثانوي بمدينة مكة المكرمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة أم القرى : كلية التربية.

❖ النوفل، سلطان أحمد(١٩٩٧)، الثقافة التنظيمية وأثرها في خصائص وفاعلية نظام المعلومات غير الرسمية ، دراسة تشخيصية تحليلية لعينة من المنظمات العراقية نينوا، **رسالة دكتوراه**، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد: قسم إدارة الأعمال.

❖ الليثي، محمد (٢٠٠٨). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، **رسالة ماجستير**، جامعة أم القرى، كلية التربية.

❖ هداية ، سعيد على عوض (٢٠١٢)، آليات بناء الثقافة التنظيمية الداعمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، **رسالة دكتوراه** ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

❖ هيجان، عبدالرحمن أحمد (١٩٩٢)**أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمتين سعوديتين : الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابك**، معهد الإدارة العامة: الرياض، السنة ٣١ ، العدد ٧٤.

❖ وداد، علي عبدالرحمن (٢٠٠٩)، **ما بعد الامتياز الأكاديمي**، جامعة الأحفاد للبنات، السودان.

المراجع الأجنبية :

❖ Alcota, M; Ruiz de Gauna, P; González, F. E.(2013). Development of ethical practices and social responsibility in dental education at the university of Chile: student and faculty perceptions. European Journal of Dental Education, ISSN 1396-5883, 02/2013, Volume 17, Issue 1, pp. e70 - e76.

❖ Amburgey,Dale . (2005). An analysis of the relationship between job satisfaction, organization culture، and perceived leadership characteristics, Doctor degree, University of Central Florida ,Orlando ,Florida.

❖ Babich, L.P., Bicknell, W.J., Culpepper, L., and Jack, B.W. (2008). Social Responsibility, International Development, and Institutional Commitment: Lessons from the Boston University Experience. Academic Medicine, 83(2), 143–147.

❖ Bode, C. (2012) the effect of national culture on Corporate Social Responsibility orientation: A comparison between Dutch and German business students, thesis, School of Management and Governance, University of Twente.

❖ Buono , A , Bowditch , L , Lewis , J , When Cultures Collide : TheAnatomy of a Merger , Boston College : Human Relations , Vol : 38 ,Iss:5 , 1985.

❖ Byles , C , M , Keating , R , J , Strength of Organizational Culture and Performance : Strategic Implications , Journal of Business Strategies ,1989.

❖ Byles , C. and Keating , R. (1999) Strength of Organizational Culture and Performance : Strategic Implications , Journal of Business Strategies Vol 85

❖ Crawford , J. & Lok , P. ,(2004), : The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Cross-National Comparison, The Journal of Management Development,(on – line). 23 (4). Available: file: //A Emerald. Host: Htm.

❖ Crocker J. (1986). Introduction to Classical and modern test theory. Canada: Simultancously.، L. & Algine.

❖ Culler, C. (2010) Good Works: Assessing the Relationship between Organizational Culture, Corporate Social Responsibility Programs, and Weberian Theory, International Journal of Arts and Sciences, 3(13) PP. 357-374.

❖ Daft, R, (2008), "Organizational Theory and Design ", West Publishing Co. New York

❖ Dahan, G.S. and Senol, I. (2012). Corporate Social Responsibility in Higher Education Institutions: Istanbul Bilgi University Case. American International Journal of Contemporary Research, 2(3), 95-103.

❖ Dawkins, Cedric. (2008). Corporate social responsibility reporting in South Africa: A Descriptive and Comparative Analysis, Journal of Business Communication, 45(3), 286-307.

❖ Dessler , Gary , Organization Theory : Creating structure and Behavior , Prentice Hall ,1996.

❖ Dietz, G. (2005) Keyword: Cultural Diversity a Guide through the Debate, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Vol 10, No 1/2007, pp 7-30.

❖ Dodji, et al. (2014). Investigation of the relation between organizational culture, financial management tenure and financial performance with corporate social responsibility (CSR), INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, 5(12), 354- 367

❖ Dodji, M. Mahmoodi, M. and Asadi, A. (2014) Investigation of the relation between organizational culture , financial management tenure and financial performance with corporate social responsibility, interdisciplinary journal of contemporary research business, Vol.5, No.12.

❖ Doneva, O. V. (2014). The role of social activity of the individual in the development of social responsibility of technological high school students. Middle-East Journal of scientific research, 21(8):1238-1242.

❖ Duarte, F. (2011) What Does A Culture of Corporate Social Responsibility "Look" Like? A Glimpse into a Brazilian Mining Company, International Journal of Business Anthropology vol. 2(1).

❖ Dugan, L. and Graphistock, A. (1996) two Dimensions for Cultures, Harvard Business Review , Nov-Dec.

❖ Dunlop, J. (2015). Harvard University Report. http://individual.utoronto.ca/goel/Harvard_Report.doc&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CEQQFjAIOChqFQoTCJqKmMW68YCFYPrFAodMIYFGg&usg=AFQjCNGgSwa_SuQjcjjVERx7ZW1xAij8wg

❖ Federico, S. (2012). The Social Responsibility of the University. The Experience of the Welfare Department, of the Faculty of Economics, University of Buenos Aires. Visión de Futuro, 16(2), 1-15.
❖ French, L , Bell , J , Cecil , H , Zawaki , A , Robert , A , OrganizationDevelopment And Trancformation , Irwin : McGraw-Hill , 2005
❖ Fukukawa, Kyoko & Teramoto, Yoshiya. (2008). Understanding
❖ Gabriela & Madela. (2014). SOCIAL RESPONSIBILITY OF ORGANIZATIONS. AN EXTENDED LITERATURE REVIEW, SOCERT Knowledge society, dynamism through research, co-financed by European Social Fund through Sectoral Operational Programme for Human Resources Development 2007- 2013, p: 1241- 1246.
❖ Gibson , j , Ivancevich , j , Donnelly , K , Organizational Behavior :structure and processes , Irwin : McGraw-Hill , 1994.
❖ Glavič, P., Lukman, R.K., Mulej, M., Korže, A.V., Bavec, M., Vuk, D., Božidar Kante, B. and Rebolj, D. (2012). University of Maribor – A Sustainable and Socially Responsible University. Appendix 41. University of Maribor, Slomškov, Maribor, Slovenia.
❖ Gordon, B. (2012). Teaching Personal and Social Responsibility through Secondary School Physical Education: The New Zealand Experience. Ágora Para La EF Y EL Deporte, 14 (1), 25-37.
❖ Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts, Institute for Research on Intercultural Cooperation, Maastricht and Tilburg, the Netherlands.
❖ Ismail, M., Johar, R. F. A., Rasdi, R. M., & Alias, S. N. (2014). School as Stakeholder of Corporate Social Responsibility Program:

Teacher's Perspective on Outcome in School Development. The Asia-Pacific Education Researcher, 23(2), 321-331.

- James, L. (2009) The Linkage of Corporate Social Responsibility Practices and Organizational Culture in Indian IT Industry, available at
- Joiner, T. A. (2001), The Influence of National Culture and Organizational Culture Alignment on Job Stress and Performance: Evidence from Greece, Journal of Managerial Psychology. (on – line). 16 (3). Available: file: //A Emerald. Host: Htm.
- K. Jossey-Bass. Jossey Chambers, T (2008). The special role of higher education in society: As a public good for the public good. In, A. Kezar, T. Chambers, J. Burckhardt, & Associates (Eds.), Higher College: the undergraduate experience in America . New York Boyer,E.
- Jean Pierre (1996)Helfer et autres, management strategie et organization, Librairie vuibert ,paris 1996 p 296
- Katamba, David. (2010). Corporate Social Responsibility, Organizational culture, Ethical citizenship and Reputation of financial institutions in Uganda, Master of Science in Marketing, Makerere University, Uganda.
- Kline، P. (1986). A handbook of test construction،137- London: Methuen.
- Lee, Siew & Yu, Jean. (2004). Corporate culture and organizational performance, Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 Iss 4, pp. 340 – 359.
- Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction, Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 Iss 3, pp. 219 – 236

❖ Maguire, M. (2011). The Future of Corporate Social Responsibility Reporting. The Frederick S. Pardee Center for the Study of the Longer-Range Future, 019.

❖ Malik, M. Ali, H. and Ishfaq, A. (2015) Corporate Social Responsibility and Organizational Performance: Empirical Evidence from Banking Sector, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 9 (1), pp. 241-247.

❖ Maul. R. etal. (2001) . "Organizational Culture and Quality Improvement".International Journal of Operations and Production Management. Vol.21 No.3.

❖ Nelson , L , Quick , J , Organizational Behavior : The Essentials , ST,Paul MN : West Publishing , 1996

❖ Ott .S. J.(1989) . The Organizations Culture Perspective, chicago : Dorsey Pres،

❖ P. Lok, J. Crawford, 1999, The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development, Leadership Development& Organizational Journal, Vol. 20/7,365-373.

❖ Parker, Rachel & Bradley, Lisa. (2000). Organisational culture in the public sector: evidence from six organisations, International Journal of Public Sector Management, Vol. 13 Iss 2 pp. 125–141.

❖ Patricia, Buhler(2001), Managment Skills, Hlpha, Books, Indianapolis(USA).

❖ Peric, J. (2012). Development of universities' social responsibility through academic service learning programs. Economy of Eastern Croatia Yesterday, Today, and Tommorow, 1, 365-375.

❖ Rigby, C. Mueller, J. and Baker, A. (2011) The Integration of Maori Indigenous Culture into Corporate Social Responsibility Strategies

at Air New Zealand, Journal of Marketing Development and Competitiveness, vol. 5(6)

- ❖ Rijamampianina, R. (1996) Effective Management in Multicultural Organizations, Econ. J. of Hokkaido Univ, Vol. 25 (1996), pp. 119-167.
- ❖ Richard L.Daft & Dorothy marcic (2001) Understanding Management, Harcourt college Publishers ,New york ,Third edition
- ❖ Schein , Edgar , H , Organizational culture and leadership , Third ed. San Francisco : Jossey-Bass , 2004.
- ❖ Seymen, O. (2006) the cultural diversity phenomenon in organisations and different approaches for effective cultural diversity management: a literary review, Cross Cultural Management: An International Journal Vol. 13 No. 4, 2006 pp. 296-315.
- ❖ Shaarbaf, B. (2013) Assessing Corporate Social Responsibility in Cultural Organizations in Iran, International Journal of Business and Social Science, Vol. 4, No. 1.
- ❖ Simanskiene, L. And Pauzuoliene, j. (2010) the research of corporate social responsibility and organizational culture connection, available at
- ❖ Trice,Harrison&Beyer,Janice: The Culture of Work Organizations, University of Texas, Austin,1993
- ❖ TRSM (2014). Corporate Social Responsibility, Sustainability and Ethics Education at Ryerson University's Ted Rogers School of Management. Inaugural "Principles for Responsible Management Education" Report for the period 2012/2013. Ted Rogers School of Management, Ryerson University, Toronto, Canada.

❖ Ubius, U. And Alas, R. (2009) Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility, engineering economic journal , No .1 (61).

❖ Wright, P. M., Li, W., Ding, S., and Pickering, M. (2010). Integrating a personal and social responsibility program into a Wellness course for urban high school students: assessing implementation and educational outcomes, Sport, education and society, 15(3), 277-298.

❖ Zait, D. Onea, A. Ciulu, R. and Tararusanu, M. (2013) an empirical perspective on culture-corporate social responsibility relationship, Cross-Cultural Management Journal, Vol. XV, Issue 2 (4).

❖ Zadek, s ,(2001) "The Civil Corporation. The New Economy of Corporate Citizenship , London , Earthscan .

المراجع الإلكترونية :

- منشور على الموقع الإلكتروني للأيزو(٢٠١٣) أخذت بتاريخ ٢٠١٤/٣/١٣ International Organization for Standardization :[www.iso.org]

- منشورة على الموقع الإلكتروني للبنك الدولي (٢٠١١) أخذت بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٥ The World Bank, [www.worldbank.org]

- منشورة على الموقع الإلكتروني لمجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (٢٠١٤) (WBCSD,2009) أخذت بتاريخ ١٠،٨،٢٠١٤ World Business Council for Sustainable Development [www.wbcsd.org] WBCSD،

- منشورة على الموقع الإلكتروني لمجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة (٢٠٠٩) أخذت بتاريخ ١٠،٨،٢٠١٤ World Business Council for Sustainable Development [www.wbcsd.org] WBCSD

ـ منشور على الموقع الإلكتروني لمعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية (٢٠١٤) أخذت بتاريخ ١٠،٨،١٠١٤ United Nations Research Institute for Social Derelopment[www.unrisd.org]

ـ منشور على الموقع الإلكتروني للمنتدى الدولي لقادة الأعمال (٢٠١٤) أخذت بتاريخ ١٥،٨،١٠١٤ International Business Leaders –Froumc [www.iblf.org]

ـ كاظم، حبيب (٢٠١٠)دور الجامعات في البحث والتطوير أخذت من الموقع الإلكتروني بتاريخ ١٤٣٥ /٣/١٣ www. aljadidah. Com .

ـ أحمد الكردي، المسؤولية الاجتماعية للشركات: التحديات والأفاق من أجل التنمية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، على الرابط التالي:اخذت بتاريخ ١٣\٣\١٤٣٥

http://www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=1957 (17/12/2011)

ـ وزارة التعليم العالي (٢٠١٣) البيان الختامي لمؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات بالرياض اخذت بتاريخ ١٤٣٦/٨/١٤ هـ (www.moe.gov.sa)

Internet Sources:

http://buprssa.com/tag/corporate-social-responsibility/

http://individual.utoronto.ca/goel/Harvard_Report.doc&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0CEQQFjAIOChqFQoTCJqKmMW-68YCFYPrFAodMIYFGg&usg=AFQjCNGgSwa_SuQjcjjVERx7ZW1xAij8wg

http://www.boozallen.com/about/corporate-itizenship/48693932/659359

http://www.bu.edu/sustainability/about-us/sustainabilitybuteam/

http://www.businesswire.com/news/home/20120816005009/en/Harvard-Business-School-Host-Program-Corporate-Social

http://www.csrwire.com/members/11290-Boston-College-Center-for-Corporate-Citizenship

https://www.dur.ac.uk/procurement/suppliers/sustprocpolicy/

https://www.dur.ac.uk/resources/visitorattractions/greentourism/DUMuseumsenvironmentalpolicySeptember2012.pdf

http://www.exed.hbs.edu/programs/csr/Pages/default.aspx

http://www.otago.ac.nz/about/social-responsibility/

http://poetsandquantsforexecs.com/2014/07/08/harvard-to-explore-csr-strategies/

http://www.socialresponsibility.manchester.ac.uk/

http://www.tees.ac.uk/sections/about/framework.cfm

http://universidadeuropea.es/en/about/social-responsibility

http://www.uws.ac.uk/about-uws/overview/social-responsibility/#